

Joonas Martikka

Työhyvinvoinnin kehityshanke Yritys X:lle

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Tradenomi

Liiketalous

Opinnäytetyö

17.10.2016

Tekijä Otsikko	Joonas Martikka Työhyvinvoinnin kehityshanke Yritys X:lle
Sivumäärä Aika	32 sivua + 2 liitettä 17.10.2016
Tutkinto	Tradenomi
Koulutusohjelma	Liiketalous
Suuntautumisvaihtoehto	Esimiestyö ja työyhteisön kehittäminen
Ohjaaja	tutkintovastaava Anne Perkiö
<p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää työhyvinvoinnin kehittämisen mahdollisuuksia työntekijöille toteutettavalla työhyvinvointikyselyllä ja edistää Yritys X:n työhyvinvointia kyselyn tulosten avulla.</p> <p>Opinnäytetyö oli kehittämishanke, joka toteutettiin toimeksiantona Yritys X:lle. Opinnäytetyössä perehdyttiin työhyvinvointiin liittyviin aineistoihin ja kirjallisuuteen sekä tutkittiin Yritys X:lle tehtyä työhyvinvointikyselyä.</p> <p>Työhyvinvointikysely lähetettiin yli 150:lle Yritys X:n työntekijälle, joista lähes 50 % vastasi siihen. Kyselyssä saatujen tulosten analysoinnissa käytettiin kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusmenetelmää.</p> <p>Yritys X:lle tehdyn työhyvinvointikyselyn perusteella selvisi, että työhyvinvointi on hyvällä tasolla, mutta myös kehittämisen osa-alueita löytyi. Kartoituksessa ilmeni, että viestintään ja työvaatteiden laatuun tarvitaan kehitystä. Lisäksi työntekijät toivoivat saavansa enemmän palautetta työstään.</p> <p>Kehitystoimenpiteinä viestintää tehostettiin erilaisilla toimenpiteillä. Työvaatteet uudistettiin uuden raikkaamman brändi-ilmeen mukaiseksi unohtamatta laatua sekä käyttäjäystävällisyyttä. Lisäksi palautteen antamiseen panostettiin ja esimiehille järjestettiin koulutuksia palautteen antamisesta.</p>	
Avainsanat	työhyvinvointi, työhyvinvoinnin kehittäminen, esimiestyö, työyhteisö

Author Title	Joonas Martikka Development Project of Occupational Well-Being
Number of Pages Date	32 pages + 2 appendices 17 Oct 2016
Degree	Bachelor of Business Administration
Degree Programme	Business Administration
Specialisation option	Leadership and Organizational Development
Instructor	Anne Perkiö, Programme Manager
<p>The purpose of this study was to find out any development areas of occupational well-being in Company X through a questionnaire sent to the employees. Based on the results, the aim was to implement development actions to promote occupational well-being.</p> <p>The thesis was a development project, which was carried out under a contract with Company X. The study explores current material and literature related to occupational well-being, and analyzes the questionnaire prepared for Company X.</p> <p>The questionnaire was sent out to more than 150 employees of Company X, and the response rate was almost 50 %. The analysis of the results was carried out using quantitative research methods.</p> <p>The results indicate that occupational well-being is at a good level in Company X. Nevertheless, some areas to be developed were found too. The study revealed that both communication and the quality of working clothes needed to be improved. In addition, employees expressed a desire to receive more feedback regarding their work.</p> <p>As development measures, communication was improved by taking different actions. The working clothes were renewed with a new fresh brand image whilst taking into account good quality and user friendliness. In addition, giving feedback was underlined and supervisors also received training in giving feedback regularly.</p>	
Keywords	Work well-being, motivation, leadership, workplace

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Työhyvinvointi	2
2.1	Työhyvinvointi osana johtamista	2
2.2	Työhyvinvoinnin perusta	2
2.3	Työhyvinvoinnin portaat	4
3	Työhyvinvointi on monen eri tekijän summa	7
3.1	Työhyvinvoinnin keskiössä on ihminen itse	7
3.2	Hyvässä työssä ihminen voi vaikuttaa omaan työhönsä	8
4	Työhyvinvoinnin kartoitus Yritys X:ssä	9
4.1	Tutkimusmenetelmä	9
4.2	Tutkimusongelma	9
4.3	Työhyvinvointikyselyn toteutus	10
5	Työhyvinvointikyselyn tulokset	11
5.1	Demografiset tekijät	11
5.2	Työsuhteeseen liittyvät asiat	13
5.3	Työskentelyolosuhteet	14
5.4	Työyhteisö	17
5.5	Esimiestyö ja johtaminen	20
5.6	Vapaa sana	24
6	Työhyvinvoinnin tila ja kehitys	25
6.1	Työhyvinvoinnin tilan arviointi	25
6.2	Kehitettävät osa-alueet	25
6.3	Kehittämiskeinot	27
7	Johtopäätökset	29
	Lähteet	30

Liitteet

Liite 1. Haastattelukysymykset

Liite 2. Työhyvinvointikyselyn tiedote

1 Johdanto

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan kokonaisuutta, jonka muodostavat työ ja sen mielekkyys, hyvinvointi, terveys ja turvallisuus. Työhyvinvointia lisäävät hyvä ja motivoiva johtaminen sekä työyhteisön hyvä ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito. On todettu, että työhyvinvoinnilla on suora vaikutus työssä jaksamiseen. Yksilön hyvinvoinnin kasvaessa työn tuottavuus ja työhön sitoutuminen lisääntyy sekä sairauspoissaolojen määrä vähenee. (Sosiaali- ja Terveysministeriö 2015.)

Työhyvinvointi on pääsääntöisesti jokaisen itsensä vastuulla, vaikka työtä tehdään usein ryhmässä, tiimissä sekä muiden sidosryhmien kanssa. Kollegat, esimiehet, alaiset ja asiakkaat muodostavat erilaisia työyhteisöjä, joiden keskellä yksilö pääsääntöisesti työskentelee. Jokainen yksilö voi omalla tekemisellään vaikuttaa työhyvinvointiin ja sen kehittämiseen työyhteisössä.

Opinnäytetyössä selvitettiin Yritys X:n työhyvinvoinnin tilaa kyselyn avulla. Työhyvinvointikyselyn tarkoituksena oli selvittää, millaiseksi työntekijät kokevat työhyvinvointinsa työyhteisössä, ja millainen kokonaiskuva työntekijöillä on työhyvinvoinnista työyhteisössään. Työntekijöiden vastausten perusteella Yritys X:n työhyvinvoinnin tilaa alettiin kehittää kokonaisvaltaisesti. Tämä oli Yritys X:ssä ensimmäinen työhyvinvointikysely liikkeenluovutuksen ja ulkoistuksen jälkeen.

Yritys X on sisälogistiikan palveluratkaisuihin erikoistunut yritys, joka työllistää vuosittain noin 3000 työntekijää eripituisiin ja erityyppisiin logistiikan alan tehtäviin. Tutkittavan yrityksen asiakaskunta koostuu erikokoisista logistiikan alan yrityksistä sekä kaupan- ja teollisuuden alan toimijoista. Asiakkaiden keskuudessa Yritys X tunnetaan luotettava kumppanina. Työntekijöiden keskuudessa Yritys X puolestaan tunnetaan joustavana ja luotettavana työnantajana. (Yritys X 2015.)

Työhyvinvointikysely toteutettiin Yritys X:n yhteen ulkoistetusta kohteista. Käytän opinnäytetyössäni kohteen nimenä Yritys X:ää. Yritys Y:n ratakeräilytoiminnan operointi siirtyi ulkoistuksen muodossa toukokuussa 2015 Yritys X:lle. Samassa yhteydessä toiminoissa nykyisellään työskentelevät 39 Yritys Y:n työntekijää siirtyivät Yritys X:lle niin sanottuina vanhoina työntekijöinä. Ratakeräilytoiminnan ulkoistaminen ei aiheuttanut hen-

kilöstön vähennystarpeita. Työhyvinvointikyselyn aikana syksyllä 2015 Yritys X:llä työskenteli 154 työntekijää. Henkilöstössä oli eri osastoilla ja tehtävissä toimivia työntekijöitä. Yritys X:n työntekijöistä noin 15 % oli ulkomaalaisia, joiden työkielenä oli englanti. Yritys X:ssä tehdään pääsääntöisesti suorittavaa varastotyötä viileässä noin +3 celsius-asteen ympäristössä. Työtehtävät ovat pääsääntöisesti fyysistä työtä, ja ne on järjestelty siten, että niitä voi tehdä suomen tai englannin kielellä.

2 Työhyvinvointi

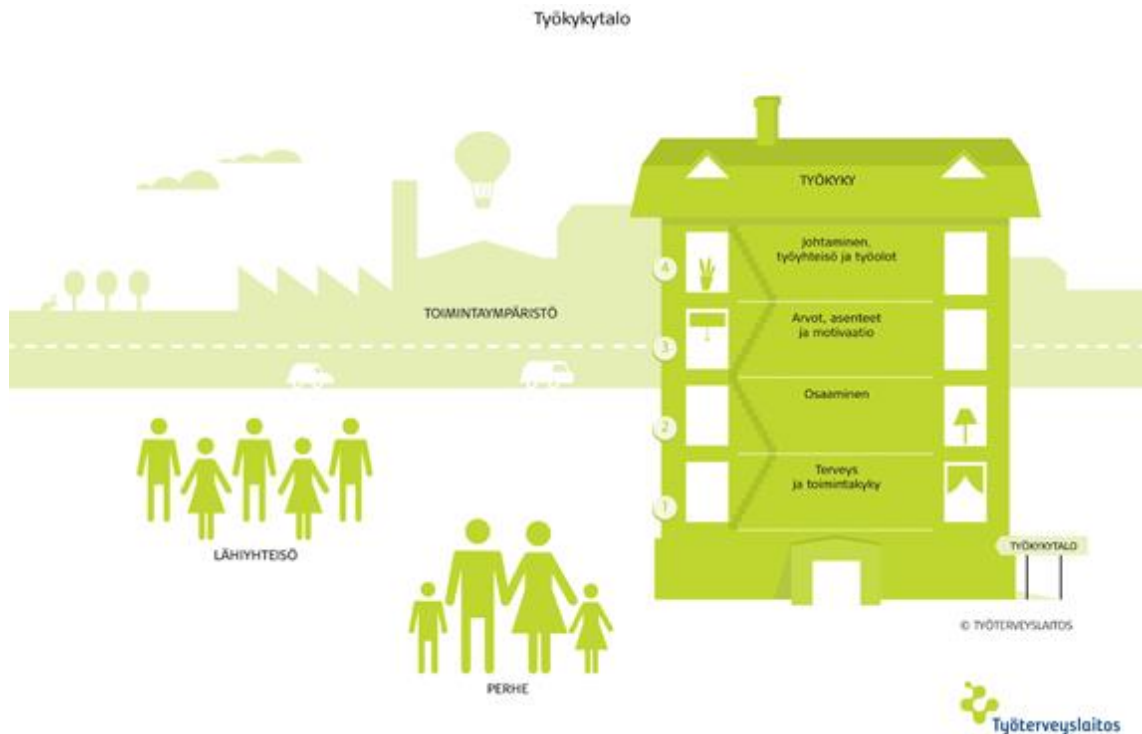
Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä. Tämmöistä työtä hyvin johdetussa organisaatiossa tekevät ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisön jäsenet. Työ tukee työntekijöiden ja työyhteisöiden elämänhallintaa ja työ koetaan mielekkääksi ja palkitsevaksi. (Työturvallisuuskeskus 2015.)

2.1 Työhyvinvointi osana johtamista

Olennainen osa tuloksellista henkilöstöjohtamista on edistää työhyvinvointia. Työhyvinvointi lisää työnantajan ja henkilöstön yhteistyötä ja parantaa työelämän laatua. Henkilöstön työtyytyväisyys näkyy koko organisaatiossa. Hyvä työkyky ja terveys kohentavat työn laatua, asiakastyytyväisyys paranee sekä työn ja koko organisaation tulos kasvaa. Työhyvinvoinnin tärkeys on hyvä tunnistaa, ja sen kehittäminen on keskeisessä osassa työntekijän työkyvyn ylläpitämisessä. Henkilöstön työssä jaksamista voidaan parantaa kehittämällä työhyvinvointia, joka myös mahdollistaa työntekijälle pysyä pidempään työssä. Muutostilanteissa työhyvinvoinnin rooli kasvaa. Johtamistaidot ovat tärkeä osa organisaation ollessa muutoksessa. Muutostilanteissa työntekijöiden motivoiminen on tärkeää, ja menettelytavat vaikuttavat paljon siihen, miten ihmiset kokevat oikeudenmukaisuuden muutostilanteessa. Läpinäkyvä ja ennakoiva viestintä tukee muutoksen hallintaa. (Kuntatyönantajat 2007.)

2.2 Työhyvinvoinnin perusta

Kuvassa 1 esitellään työkykytalo-mallia, jonka professori Juhani Ilmarinen on kehittänyt. Työkykytalo kuvaa työkykyyn vaikuttavia tekijöitä, joita on selvitetty tutkimuksella.



Kuva 1. Työkykytalo (Työterveystalo 2014)

Työkykytalon perusta on valettu fyysisestä toimintakyvystä, sosiaalisesta ja psyykkisestä toimintakyvystä sekä terveydestä. Nämä elementit muodostavat yhdessä työkyvyn perustan. (Työterveystalo 2014.)

Toinen kerros perustuu osaamiselle. Osaamisen taustalla on peruskoulutus sekä ammatilliset taidot ja tiedot. On tärkeää, että taitojen ja tietojen päivittäminen on jatkuvaa ja elinikäistä, sillä uusia osaamisen alueita ja työkykyvaatimuksia esiintyy jatkuvasti kaikilla toimialoilla. (Työterveystalo 2014.)

Kolmannesta kerroksesta löytyvät arvot, asenteet ja motivaatio. Työelämän ja muun elämän yhteensovittaminen kohtaavat tässä kerroksessa. Omat asenteet työn tekoa kohtaan vaikuttavat merkittävästi työkykyyn. Työn ollessa mielekästä ja tarpeeksi haastavaa se vahvistaa työkykyä. Jos työ koetaan pakolliseksi osaksi elämää eikä se vastaa omia oletuksia, se heikentää työkykyä. Työelämästä luopuminen ja ennenaikainen syrjäytymisen voi johtua iän mukanaan tuomasta työ- ja eläkeasenteesta. (Työterveystalo 2014.)

Talon neljäs kerros koostuu johtamisesta, työyhteisöstä ja työolosta. Organisaatio ja työyhteisö kuuluvat tähän kerrokseen, ja neljäs kerros kuvaa konkreettisesti työpaik-

kaa, työtä sekä työoloa. Johtaminen ja esimiestyö ovat myös keskeinen osa tämän kerroksen toimintaa: johtajat ja esimiehet ovat vastuussa ja velvollisia kehittämään sekä organisoimaan työtoimintaa työpaikalla. (Työterveystalo 2014.)

Työkyvyn keskeinen periaate on löytää tasapaino ihmisen työkyvyn ja työn välille ja sovittaa ne yhteen. Kaikkien kerrosten tukiessa toisia työkykytalo pysyy pystyssä. Yksilön voimavaroja kuvaavissa alemmissa kerroksissa tapahtuu merkittäviä muutoksia iän myötä. Neljännessä kerroksessa työ muuttuu nopeasti eikä työn muuttuminen aina huomioi tarpeeksi hyvin ihmisen edellytyksiä sopeutua muutoksiin. Usein liian raskaaksi kasvanut neljännes kerros on taakkana alemmille kerroksille huonoin seurauksin. (Työterveystalo 2014.)

Työelämän aikana on jatkuvasti kehitettävä talon kaikkia kerroksia. Tavoitteena on sovittaa kerrokset toisiinsa työn ja ihmisen muuttuessa. Päävastuu omista voimavaroista on aina yksilöllä itsellään. Työolosta ja työstä eli neljännestä kerroksesta vastaavat työnantaja tai esimiehet. (Työterveystalo 2014.)

2.3 Työhyvinvoinnin portaat

1940-luvulla Abraham Maslow määritteli motivaatioteorian, jonka mukaan hierarkia muodostuu ihmisten tarpeista. Maslowin teorian mukaan ihmisellä on viisi perustarvetta: yhteisöllisyys, turvallisuus, fysiologiset tarpeet, arvostus sekä itsensä toteuttaminen. Nämä viisi erilaista tarvetta ovat toisistaan riippuvaisia. Maslowin mukaan vallitseva tarve hallitsee ihmisen käyttäytymistä, jo tyydyttyneet tarpeet eivät toimi enää aktiivisina motivaatiotekijöinä. (Rauramo 2008, 29.) Kuvassa 2 on kuvattu Rauramon esittämä työhyvinvoinnin portaat -malli.



Kuva 2. Työhyvinvoinnin portaat -malli. (Rauramo 2008, 27.)

Ensimmäinen porrastus muodostuu fysiologiaan painottuvista perustarpeista. Maslowin motivaatioteorian mukaan tämä on lähtöpiste. Perustarpeisiin kuuluu hengittäminen, veden juominen, nukkuminen, ruumiinlämmön ylläpitäminen, syöminen ja kehon automaattisen veren virtauksen ylläpito eli homeostaasi. Homeostaasiin ei liity kuitenkaan kaikki perustarpeet. Kun joku tarpeista on tyydytetty, muut fysiologiset tarpeet tulevat esille hallitsemaan organismia. Kun nämä on myös tyydytetty, jälleen uusi tarve astuu esiin. Tämä toiminta tarkoittaa suhteellisesti järjestäytyneitä tarpeiden hierarkiaa. Motivaatioteorian kannalta taantuminen on yhtä tärkeä kuin tyydytys. Se vapauttaa organismissa voimavaroja fysiologisista toiminnoista sosiaalisempiin tavoitteisiin. (Rauramo 2008, 30.)

Maslowin tarvehierarkiassa toisesta portaasta löytyy turvallisuuden tarve, johon linkittyy fyysinen, toimeentuloon ja työhön liittyvä, psykologinen ja moraalinen turvallisuus sekä omaisuuteen ja terveyteen sekä rikoksien torjuntaan liittyvä turvallisuus. Turvallisuuden

tarve liittyy usein pysyvyyden ja tasapainon säilyttämiseen joskus kaoottiseltakin tuntu-
vassa yhteiskunnassa ja maailmassa. Pääosin turvallisuuteen liittyvät tarpeet ovat luon-
teeltaan psykologisia, ja ne koskettavat meitä yhteiskunnassa yksilöinä, työelämässä
sekä perheessä ja muissa sosiaalisissa suhteissa. Laki ja järjestys tuovat ihmisille myös
turvaa, jota he tarvitsevat. Moni ihmisistä saattaa elää aiheesta tai aiheetta jatkuvassa
pelossa. Jokainen yksilö muodostaa oman käsityksensä turvallisuudesta ja turvattomuus-
desta. Pelko on merkittävästi kehityksen ja hyvinvoinnin esteenä. (Rauramo 2008, 31.)

Kolmas portaikon taso liittyy sosiaalisuuteen ja käsittelee tunnepohjaisia suhteita: ystä-
vyyssuhteet, seksuaalisen intimitetin sekä perhesuhteet. Mikäli fysiologiset tarpeet ja
turvallisuuden tunne on kohtalaisen hyvin tyydytetty, yksilön tarve rakkauteen, yhteen-
kuuluvuuteen ja kiintymykseen aktivoituu. Ihminen kaipaa kaikkein eniten puolisoa, lap-
sia tai ystäviä. Ajoittain jopa nälän tunne voi unohtua tämän kaipuun vallatessa. Lukuun
ottamatta fysiologisia tarpeita, rakkauden tarvetta on tieteellisesti tutkittu eniten. Rakkau-
den tarve koostuu sekä vastaanottamisesta että rakkauden osoittamisesta. (Rauramo
2008, 31.)

Tarvehierarkiassa neljäs porras on arvostuksen tarpeen porras. Maslowin motivaatioteo-
rian mukaan ihmiset kaipaavat itsekunnioitusta ja toisilta saatua arvostusta. Arvostuksen
tarve voidaan jakaa kahteen osaan, jossa ylempi taso pitää sisällään itsetunnon, kom-
petenssin ja saavutukset ja alempi taso puolestaan kuuluisuuden ja kunnioituksen. Mas-
low uskoi, että ihmisellä on jatkuva halu kehittää älykkyyttään, tuottaa uutta tietoa ja
haastaa ympäristöään. Itsetunnon vahvistuminen tyydyttää arvostuksen tarvetta, ja avut-
tomuuden ja heikkouden tunteet johtavat arvostuksen tarpeen taantumiseen. (Rauramo
2008, 32.)

Vaikka aiemmin mainitut tarpeet olisi tyydytetty, ihminen kokee silti usein levottomuuden
tunnetta. Ihmisellä on halu ja pyrkimys käyttää koko potentiaaliensa, kehittyä parem-
maksi ihmiseksi ja saavuttaa omia unelmiaan. Itsensä toteuttamisen porras on tarve-
hierarkiassa viides, ylin ja viimeinen porras, joka jakautuu esteettisiin ja älyllisiin tarpei-
siin. Itsensä toteuttamisen tarve syntyy edellisten tarpeiden päältä. Tämän tarpeen ilme-
nemisen muodot mukautuvat erilaisten yksilöiden mukaan omanlaisiksi. Tarve pohjautuu
haluun olla parempi ihminen, intohimoon, omien rajojen ylittämiseen ja kokeiluun, uusien
puolien löytämiseen sekä älyllisistä haasteista ja oivalluksista iloitsemiseen. Kun neljä
aikaisempaa porrasta on tyydytetty, ihminen voi etsiä rauhaa, maksimoida kykynsä ja

tasapainonsa. Ihmisen oletetaan olevan terveimmillään ja luovimmillaan, kun kaikki tarpeet on tyydytetty. (Rauramo 2008, 32 – 33.)

3 Työhyvinvointi on monen eri tekijän summa

Työhyvinvointi koostuu monen eri tekijän summasta. Työhyvinvointiin vaikuttavat organisaation luonne, esimiestyö, ilmapiiri ja työn hallinnan tunne sekä myös työntekijän mielipide omasta työyhteisöstään. Valitsin opinnäytetyöni viitekehikseksi Mankan kuvaaman työhyvinvoinnin tekijät -mallin. (Manka 2007.) Opinnäytetyön kannalta oli tärkeää, että työhyvinvoinnin tilaa kartoitetaan eri perspektiiveistä, jotta kehityshanke voidaan pilkkoa useampaan osa-alueeseen.

3.1 Työhyvinvoinnin keskiössä on ihminen itse

Työturvallisuuskeskuksen selvityksessä todetaan, että työhyvinvointi on jokaisen omalla vastuulla. Yksilö voi vaikuttaa itse siihen, miten lepää ja liikkuu, syö ja juo. Hyvinvoinnista huolehtiminen on omalta osaltaan yksilön vastuulla, ja se näkyy myös töissä. Jokainen voi vaikuttaa omalla käyttäytymisellään ja asenteellaan työyhteisössä toimintaan, johon itse osallistuu, tai siihen, miten käyttää taukoja hyödyksi työssä palautumiseen. (Työturvallisuuskeskus 2016.)



Kuva 3. Työhyvinvoinnin tekijät. (Manka 2007.)

3.2 Hyvässä työssä ihminen voi vaikuttaa omaan työhönsä

Hyvässä työssä ihmisellä on vaikuttamismahdollisuuksia omaa työtä koskeviin tavoitteisiin ja pelisääntöihin. Monipuolisuutta ja oppimismahdollisuuksia voidaan kuvata työn sisällössä kannustearvona. Työstä saatavat korvaukset ovat ulkoisia palkkioita. Työhallinnan tunne syntyy hyvästä työstä. Tunne työhallinnasta vähentää sairastamiskä, stressiä ja motivaation puutetta. (Manka 2010.)

Hyvä esimiestoiminta koostuu kahdesta ulottuvuudesta. Ihmisten johtamisessa linkittyy alaisten kuuntelu, luottamuksen rakentaminen ja oikeuden mukainen kohtelu. Suorituksen johtamisessa sen sijaan asetetaan tavoitteita, annetaan työstä palautetta sekä ohjataan ja neuvotaan. Molemmat ulottuvuudet ovat vaikuttaneet voimakkaasti ihmisten hyvinvointiin ja suoritukseen. (Manka 2010.)

Ryhmähenki syntyy avoimuudesta, työn arvostamisesta, onnistumisista, luottamuksesta sekä auttamishalusta. Tämä ei kuitenkaan riitä, sillä jokainen ihminen haluaa tehdä merkityksellistä ja järkevää työtä. Työn suunnittelulla, kehittämisellä, järjestämisellä ja asettamalla tavoitteet yhteiseksi vastuuksi voidaan lisätä työn tuloksellisuutta. Riippumatta työnantajasta – valtio, kunta tai yritys – työhyvinvointia edistävät tekijät näyttävät olevan aina samankaltaisia. Tekijät liittyvät usein ryhmän henkeen, resurssipulaan, vaikuttamisen mahdollisuuksiin ja päätöksentekoon. (Manka 2010.)

Visionsa, arvonsa ja strategiansa tunteva organisaatio on tavoitteellinen. Visiolla tarkoitetaan tahtotilaa, johon organisaatio suuntaa usean vuoden tähtäyksellä. Strategialla ohjataan organisaatiota kohti visiota. Työyhteisön jäsenten olisi hyvä tietää, miten heidän oma tekemisensä vaikuttaa tavoitteiden toteuttamisessa. Arvot määrittävät, mitä organisaatio pitää työnteon kannalta tärkeänä. Hyvinvoivassa organisaatiossa ei voi olla vahvaa hierarkiaa, jotta se pystyisi vastamaan nopeasti muuttuviin asiakastarpeisiin. Työyhteisö on oppiva, kun sen osaamista kehitetään. Organisaation tulee tunnistaa osaamisensa ydin ja osata katsoa tulevaisuuteen. Tärkein kilpailutekijä on osaaminen, sillä muita tuotannontekijöitä voidaan kopioida ja monistaa. Osaamista on hankala siirtää ihmiseltä toiselle, koska suurin osa osaamisesta on kollektiivista ja ihmisten mieliin tallennuttua tietoa. Työympäristöllä on myös suuri vaikutus ihmisten hyvinvointiin: työvälineiden on oltava asianmukaiset ja kunnossa. (Manka 2010.)

4 Työhyvinvoinnin kartoitus Yritys X:ssä

Opinnäytetyössäni tekemä työhyvinvoinnin kartoitus toteutettiin kvantitatiivisena eli määrällisenä. Kvantitatiivisella metodilla pystyttiin keräämään tehokkaasti tietoa suurelta ihmismassalta. Kerron tässä luvussa, miten työhyvinvointia lähdettiin kartoittamaan Yritys X:ssä, ja mistä syystä kartoitus toteutettiin kvantitatiivisella metodilla.

4.1 Tutkimusmenetelmä

Tilastollinen tutkimus on määrällistä eli kvantitatiivista tutkimusta. Kvantitatiivisen tutkimuksen avulla selvitetään usein prosenttiosuuksiin ja lukumääriin liittyviä kysymyksiä. Tutkimuksen luotettavuuden kannalta se edellyttää edustavaa ja tarpeeksi suurta otosta. Aineistoa kerätään usein standardoiduilla tutkimuslomakkeilla valmiine vastausvaihtoehtoineen. Numeeristen suureiden avulla kuvataan yleensä aineistoa, ja kuvioilla ja taulukoilla voidaan havainnollistaa tuloksia. Kvantitatiivisella tutkimuksella saadaan kartoitettua usein nykytilanne, mutta asioiden syitä ei välttämättä pystytä selvittämään riittävästi. (Heikkilä 2014, 15.)

Kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus vastaa kysymyksiin *mikä, missä, paljonko ja kuinka usein*. Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus vastaa puolestaan kysymyksiin *miten, miksi ja millainen*. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa otannan tulee olla edustava ja numeerisesti suuri. (Heikkilä 2014, 15.)

Kvantitatiiviseen tutkimukseen tiedot voidaan kerätä itse tai hankkia aikaisemmin kerätyistä rekistereistä tai tietokannoista. Tällä hetkellä Suomessa tärkein tilaston tuottaja on valtion ylläpitämä Tilastokeskus. Tilastokeskus ylläpitää ja kerää useita yhteiskuntaa kuvaavia rekisterejä ja tilastoja. Olemassa olevat aineistot ovat harvoin sellaisessa muodossa, että niitä voisi hyödyntää uudessa kvantitatiivisessa tutkimuksessa sellaisenaan. Niitä voi joutua muokkaamaan tai yhdistelemään eikä aineisto välttämättä aina riitä. Empiirisissä tutkimuksissa on tavallista käyttää omaa aineistoa. (Heikkilä 2014, 16 - 17.)

4.2 Tutkimusongelma

Tutkimusongelma on tutkimuksen yksi keskeisimmistä asioista. Tutkimuksen hyöty ja laatu riippuvat olennaisesti siitä, miten hyvin ongelma on pystytty määrittämään ennen

tutkimuksen aloittamista. Tutkimusongelma johtaa aineiston analysointia, käsittelyä ja kokoamista. Vaikka ongelma olisi selkeästi muotoiltu, ei siitä huolimatta välttämättä pystytä todentamaan suoraa empiirisesti ongelmaa. Tutkimusongelma paloittelaa usein pienempiin osiin, alaongelmiin. Alaongelmilla kysymykset puetaan yhteen tai useampaan muotoon, jolloin vastaukset pystytään esittämään tutkimusraportin eri osissa. (Heikkilä 2014, 20 - 21.)

Opinnäytetyössäni tutkimuskyselyllä selvitettiin, mikä oli Yritys X:n työntekijöiden työhyvinvoinnin tila syksyllä 2015. Alaongelmaa pystyttiin selvittämään työntekijöiden vastausten perusteella, millaiseksi he mieltävät työhyvinvoinnin ja miten sitä voitaisiin kehittää.

4.3 Työhyvinvointikyselyn toteutus

Toteutin opinnäytetyön laatimalla työhyvinvointikyselyn Yritys X:n kaikille työntekijöille. Kysely koostui erilaisista työhyvinvointiin liittyvistä väittämistä, joihin työntekijä pystyi vastamaan monivalintaväittämien kautta. Väittämät oli jaettu neljään eri ryhmään, joilla tutkittiin työhyvinvoinnin eri osa-alueita. Kyselyssä oli yhteensä 28 eri kohtaa, joista 27 oli monivalintaväittämiä. Yksi kohta käsitti osion, johon työntekijän oli mahdollista kertoa kehitysideoistaan omin sanoin. Kyselyssä oli mielestäni sopiva määrä erilaisia väittämiä, jotta saatiin laadukas tutkimustulos tehtyä ja pidettyä vastaajan fokus kyselyn ajan. Kyselyyn vastaamiseen käytettiin keskimäärin yhdeksän minuuttia aikaa. Vastausvaihtoehdot oli viisi: 1 = täysin samaa mieltä, 2 = jokseenkin samaa mieltä, 3 = en osaa sanoa, 4 = jokseenkin eri mieltä ja 5 = täysin eri mieltä. Kyselyssä vastaajan oli pakollista täyttää kaikki kohdat, jotta otannasta saatiin mahdollisimman hyvä. Työhyvinvointikysely oli suomeksi ja englanniksi. Kyselyn viimeisessä osiossa, vapaa sana -osiossa, vastaaja pystyi antamaan vapaan palautteen henkilökohtaisesta mielipiteestään työhyvinvoinnin tilassa.

Työhyvinvointikysely lähetettiin syksyllä 2015 Yritys X:n kaikille 154:lle työntekijälle. Kyselyn tarkoituksena oli tutkia koko Yritys X:n työhyvinvoinnin tilaa. Kyselyn demograafiksi tekijöiksi valikoitui työntekijän ikä, työsuhteen kesto Yritys X:ssä sekä työntekijän kustannuspaikka eli osasto.

Tutkimuksessa hyödynnettiin aiemmin toteutettuja henkilöstökyselyitä, mutta työhyvinvointikysely toteutettiin pääsääntöisesti uuden pohjalta. Kysely suunniteltiin Yritys X:lle sopivaksi yhdessä Yritys X:n henkilöstöpäällikön kanssa. Työhyvinvointikysely oli jaettu neljään eri pääryhmään: työsuhteeseen liittyvät asiat, työskentely olosuhteet, työyhteisö

ja esimiestyö ja johtaminen. Kysymykset analysoitiin erikseen Yritys X:n käyttämällä tilasto-ohjelmalla.

Työhyvinvointikysely toteutettiin sähköisellä kyselytyökalulla, Digium Enterprise -ohjelmalla. Sähköinen työkalu valikoitui kyselyyn suuren vastaajamäärän ja työntekijöiden työn luonteen takia. Sähköisellä kyselytyökalulla pystyttiin tarkkailemaan reaaliajassa, kuinka moni työntekijöistä oli kyselyyn vastannut, ja lähettämään muistutusviestejä kyselyn ajan. Työntekijöillä oli mahdollisuus vastata kyselyyn kahden viikon aikana. Kyselystä tehtiin tiedotteet henkilöstölle, ja jokaiselle työntekijälle lähetettiin saateviesti kyselylinkin yhteydessä. Yritys X:n esimiehiä ohjeistettiin myös viestimään kyselystä työntekijöille. Kyselyyn vastaaminen tapahtui anonymisti, eikä näin ollen vastaajaa voinut yhdistää kyselyyn.

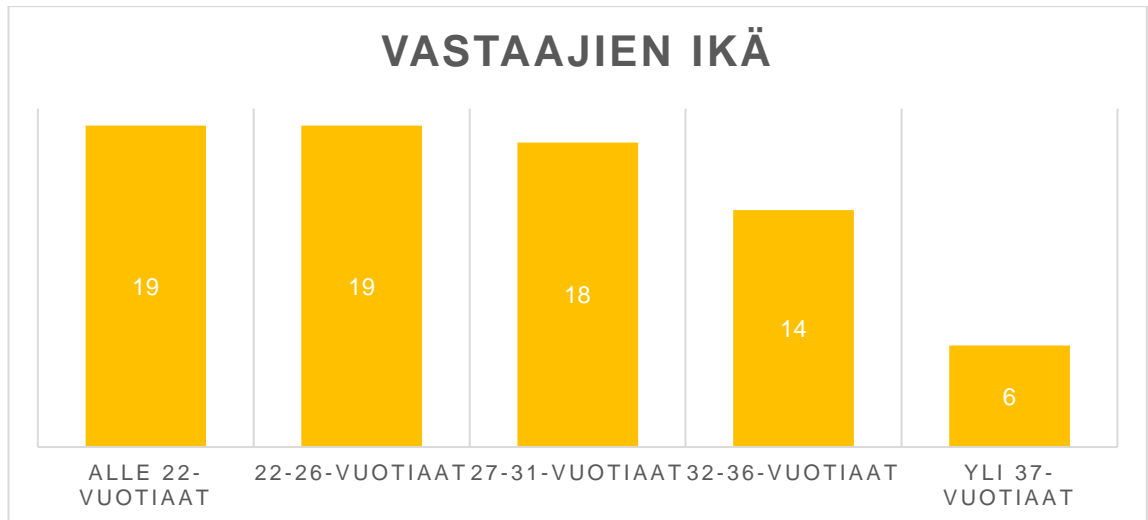
5 Työhyvinvointikyselyn tulokset

Työhyvinvointikysely lähetettiin sähköpostitse 154:lle Yritys X:n työntekijälle. Kyselyyn vastasi 75 työntekijää, jolloin vastausprosentiksi muodostui 49 %. Kyselyn tulokset analysoitiin Yritys X:n tuolloin käyttämällä tilasto-ohjelmalla. Kyselyn tulokset käytiin myös Yritys X:n henkilöstöpäällikön sekä kohteen esimiesten kanssa läpi. Tutkimustulokset esitetään opinnäytetyössä pääsääntöisesti pylväskaavioiden avulla. Tuloksissa käydään tämän lisäksi läpi myös työntekijöiden avoimia vastauksia ja heiltä tulleita kehitysideoita.

Työhyvinvointikyselyllä haluttiin selvittää pääosin työhyvinvoinnin kokonaiskuvaa. Kartoituksessa ei syvennytty selvittämään sitä, miten esimerkiksi ikä, työsuhteen muoto tai osasto vaikuttavat työhyvinvointiin. Tällaiset, demografiset tekijät, ovat yleensä osa tutkimusta, joten ne selvitettiin mahdollisia jatkokartoituksia varten.

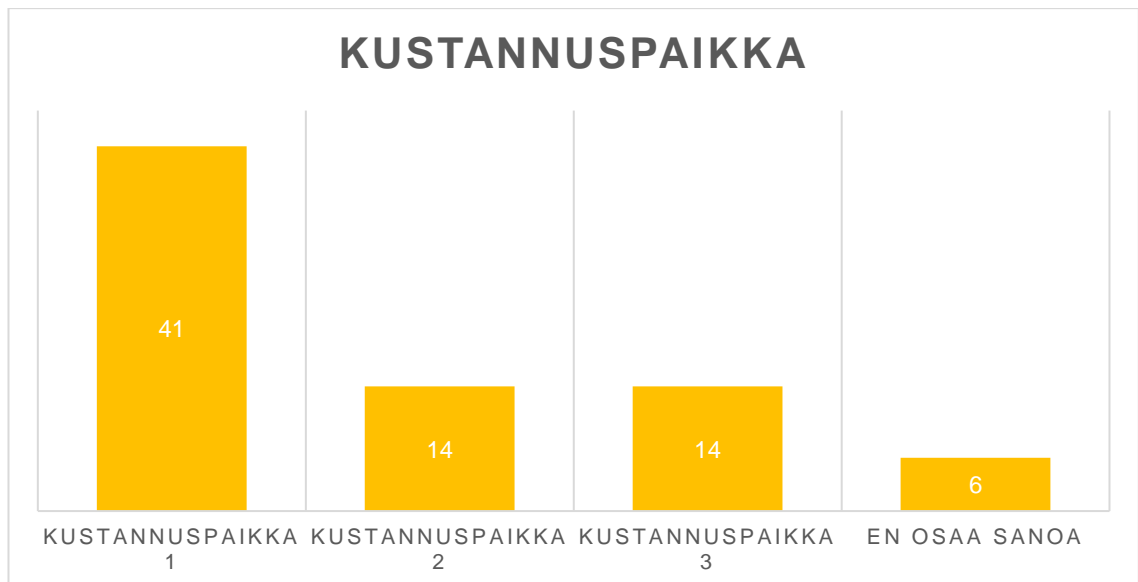
5.1 Demografiset tekijät

Työhyvinvointikyselyn demografisiksi tekijöiksi valittiin työntekijän ikä, työsuhteen kesto Yritys X:ssä sekä työntekijän kustannuspaikka eli osasto. Nämä tekijät valikoituivat vastaajien taustatekijöiksi, jotta voitiin tarkastella, onko osastojen välillä eroavaisuuksia työhyvinvoinnin näkökulmasta, vaikuttaako vastaajien ikä ja työsuhteen kesto työhyvinvoinnin tilaan.



Kuva 4. Vastaajien ikä.

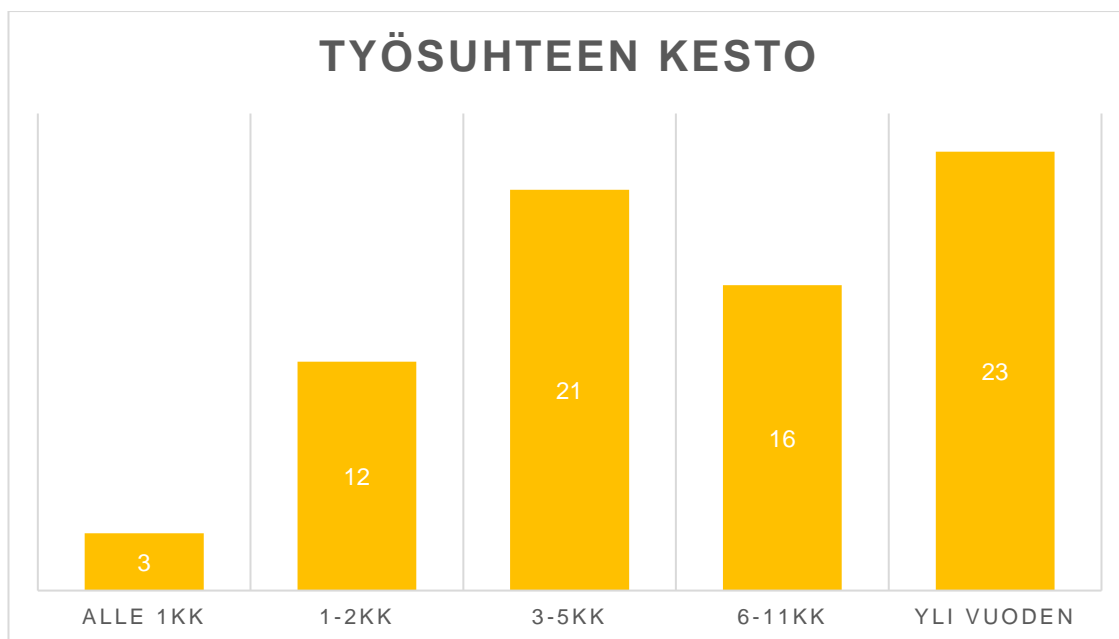
Kuvassa 4 nähdään vastaajien ikäjakauma. Suurimmat vastausryhmät kohdistuivat kolmeen ensimmäiseen ikäluokkaan: alle 22-vuotiaat, 22 - 26-vuotiaat ja 27 - 31-vuotiaat. Ikäryhmäjaottelusta voidaan päätellä, että työntekijät ovat pääsääntöisesti alle 30-vuotiaita. Ikäjakaumasta nähdään, että Yritys X:n työntekijöistä 50,7 % on iältään 18-26 vuotiaita. Yli 37-vuotiaiden osuus vastanneista on vain 6,7 %.



Kuva 5. Kustannuspaikka.

Kuva 5 kertoo, millä kustannuspaikalla eli osastolla työntekijä työskentelee. Yritys X:llä oli 2015 syksyllä kolme eri kustannuspaikkaa. Kustannuspaikat olivat erinäisiä yksiköitä,

joissa kaikissa tehtiin suorittavaa työtä. Kustannuspaikka 1 on Yritys X:n suurin kustannuspaikka. Yli puolet, 54,7 % vastaajista työskenteli kustannuspaikka 1:ssä. Kuusi työntekijää oli vastannut, ettei tiedä, missä kustannuspaikassa työskentelee. Tämän voi osittain perustella sillä, että esimerkiksi sesonkityöntekijät tai opiskeluiden ohella työskentelevät työntekijät tekevät töitä usein useammassa kuin yhdessä kustannuspaikassa. Pääsääntöisesti työntekijät tekevät töitä vain yhdessä kustannuspaikassa.



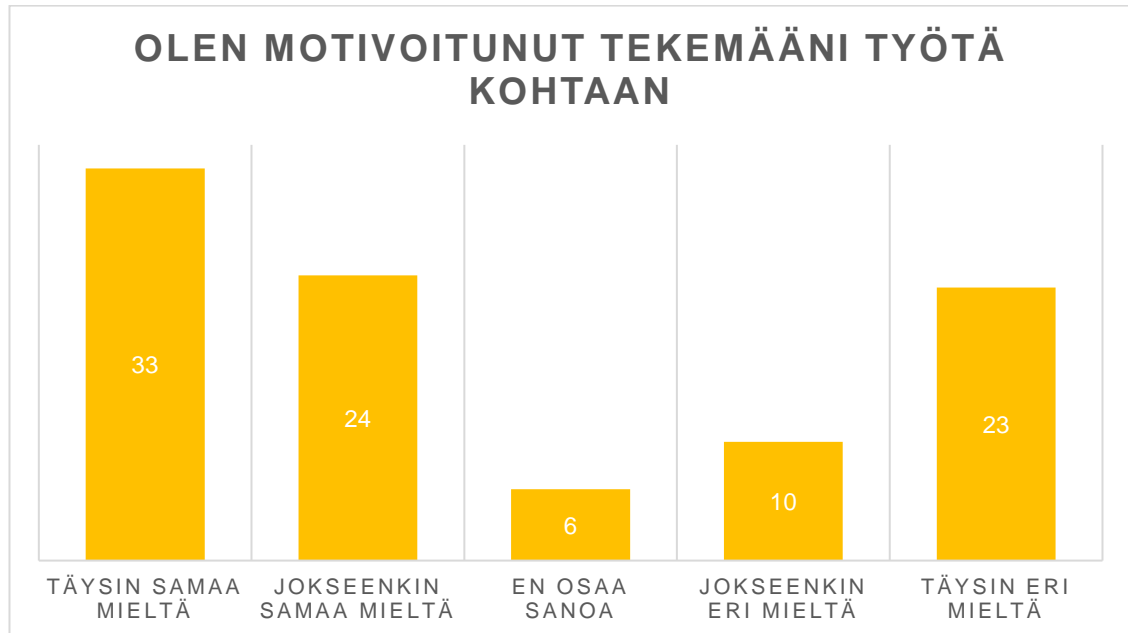
Kuva 6. Työsuhteen kesto.

Kuvassa 6 on kuvattu työsuhteen kesto. Melkein kolmannes, 30,7 % vastaajista, on työskennellyt Yritys X:ssä enemmän kuin yli vuoden. Valtaosa työntekijöistä, 69,3 %, oli työskennellyt Yritys X:ssä kuitenkin vähemmän kuin vuoden syksyllä 2015. Työsuhteen lyhyeen kestoon vaikuttaa pääosin se, että Yritys X:n koko operatiivinen toiminto alkoi vasta toukokuussa 2015. Osa yli vuoden työsuhteessa olevista työntekijöistä oli siirtynyt Yritys X:lle niin sanottuina vanhoina työntekijöinä, ja osa yli vuoden työsuhteessa olleista työntekijöistä on ollut Yritys X:llä aikaisemmin työsuhteessa muissa toimipisteissä.

5.2 Työsuhteeseen liittyvät asiat

Työsuhteeseen liittyvissä asioissa tarkasteltiin muun muassa työntekijän motivaatiota nykyistä työtään kohtaan, mikä hänen näkemyksensä on Yritys X:stä työpaikkana ja sitä,

onko hän sitoutunut tehtäväänsä. Valtaosa työntekijöistä oli motivoituneita, sitoutuneita sekä piti Yritys X:ää hyvänä työnantajana.

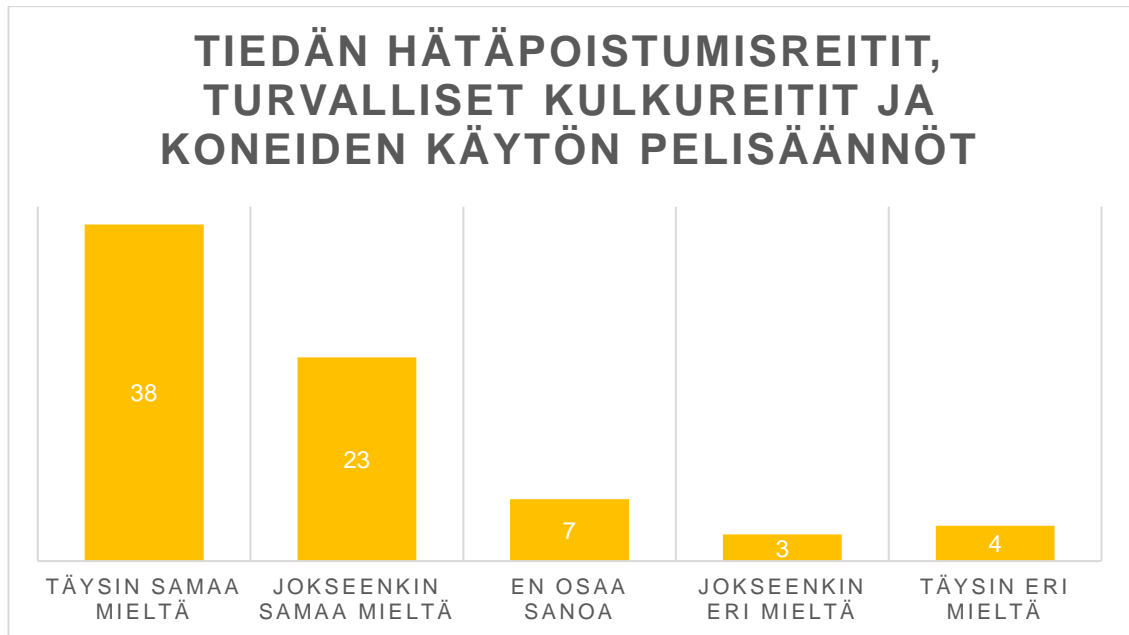


Kuva 7. Olen motivoitunut tekemääni työtä kohtaan.

Kuvassa 7 vastaajilta on kysytty heidän motivaatiotaan tekemäänsä työtä kohtaan. Vastaajista 44 % oli täysin samaa mieltä siitä, että he olivat motivoituneita tekemäänsä työtä kohtaan. 32 % vastaajista oli jokseenkin samaa mieltä motivaatiostaan tekemäänsä työtä kohtaan. 30,7 % vastaajista oli kuitenkin täysin eri mieltä motivaatiostaan tekemäänsä työtään kohtaan.

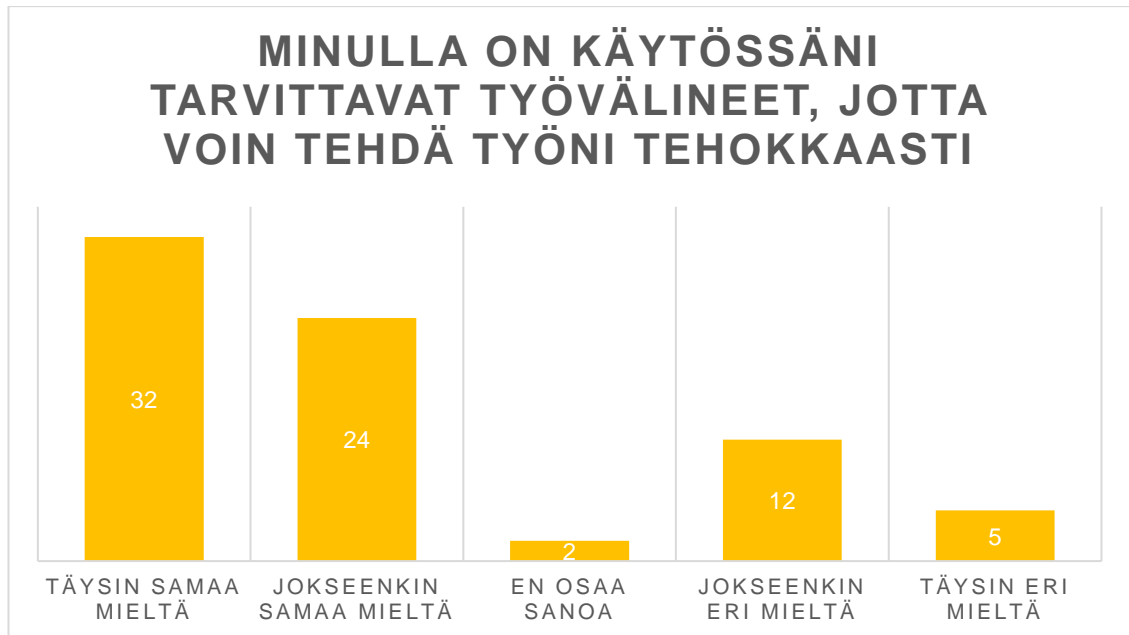
5.3 Työskentelyolosuhteet

Työskentelyolosuhteet-kohdassa tarkasteltiin työntekijän näkemystä fyysisiin työskentelytiloihin, laitteisiin sekä ohjeisiin. Suorittavassa työssä, jossa työ tapahtuu osittain erilaisten laitteiden ja koneiden avulla, on tärkeää, että työntekijä tietää turvalliset kulkureitit, koneiden käytön pelisäännöt sekä hänellä on tarvittavat työkalut työssä suoriutumiseen. Työturvallisuus on myös tärkeä huomioida, kun työ on fyysisesti tapahtuvaa.



Kuva 8. Tiedän hätäpoistumisreitit, turvalliset liikkumareitit ja koneiden käytön pelisäännöt.

Kuvassa 8 esitetään, miten hyvin työntekijä on perillä yleisistä pelisäännöistä työpaikallaan. Valtaosa työntekijöistä, 50,7 %, oli täysin tietoisia siitä, missä hätäpoistumistiet ovat, miten työpaikalla liikutaan turvallisesti ja mitkä ovat pelisäännöt työkoneiden käyttöön. Työntekijöistä noin 9 % oli jokseenkin eri mieltä tai täysin eri mieltä siitä ovatko he tietoisia yleisistä pelisäännöistä työpaikalla. Tähän voi vaikuttaa kausiluontoinen työskentely kohteessa tai se, että työtehtävä ja ympäristö muuttuvat välillä. On kuitenkin erittäin tärkeää, että jokainen työntekijä olisi täysin tietoinen, miten omasta työstään suoriutuu turvallisesti.



Kuva 9. Minulla on käytössäni tarvittavat työvälineet, jotta voin tehdä työni tehokkaasti.

Kuvassa 9 esitetään miten tyytyväinen työntekijä on hänellä käytössä oleviin työvälineisiin. Suurin osa, 74,7 % työntekijöistä, oli täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että työvälineet ovat hyviä ja niitä on riittävästi. Vajaa neljännes, 24 % työntekijöistä, oli jokseenkin eri mieltä tai täysin eri mieltä siitä ovatko he tyytyväisiä käytössään oleviin työvälineisiin. Avoimiin kommenttikohtiin oli tullut paljon kehitysideoita työvälineistä, niitä toivottiin enemmän työpaikoille ja niiden toivottiin olevan parempia. Mielestäni kuva 6 kertoo enemmänkin siitä, että työntekijöillä on tarvittavat työkalut, mutta avointen kommenttien perusteella työntekijät toivoivat lisäksi paljon kehitystä työvälineiden riittoisuuteen sekä laatuun.



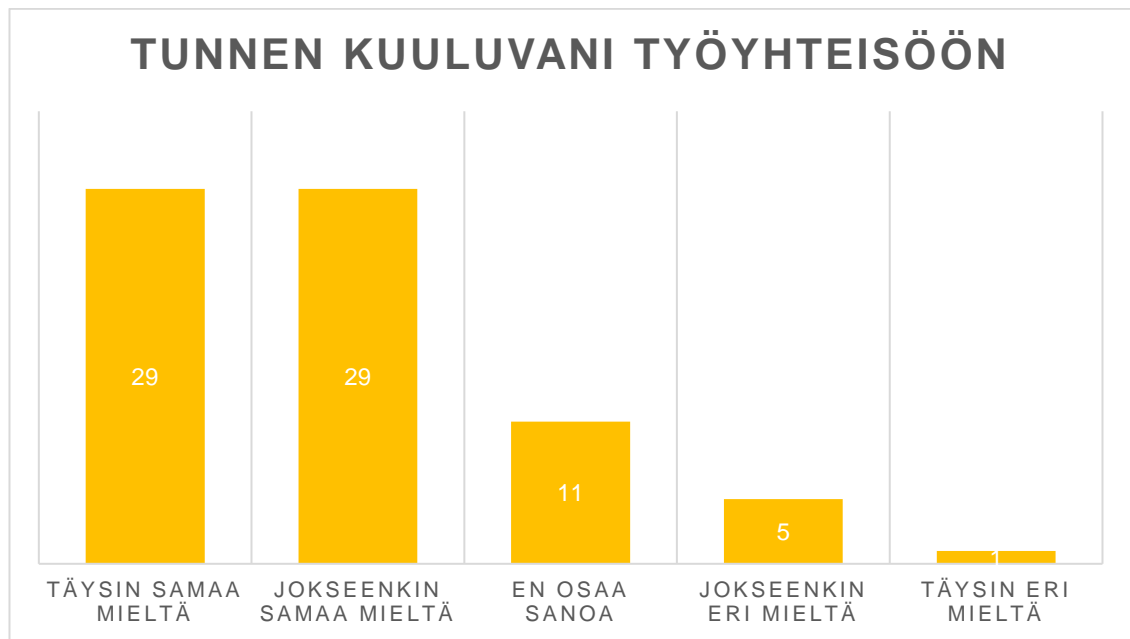
Kuva 10. Tuotantopalkkio lisäisi motivaatiota työnteekoon.

Kuvassa 10 työntekijöiltä kysyttiin lisäisikö tuotantopalkkio motivaatiota työnteossa. Vastaukset jakautuivat kohteiden välillä tasaisesti, ja oletetustikin tuotantopalkkiota kommentoitiin paljon avoimissa vastauksissa. Tuotantopalkkio ei siis ollut kyselyn aikana käytössä Yritys X:ssä eikä tuotantopalkkiosta oltu tiedotettu työntekijöille. Työntekijät kommentoivat avoimissa vastauksissa olisiko tuotantopalkkio hyvä vai huono asia. Yli viidennes vastaajista, 22,7 %, päätyi vastaamaan *en osaa sanoa* tuotantopalkkio-kohtaan. Melkein puolet, 46,7 % vastaajista, oli sitä mieltä, että tuotantopalkkio lisäisi motivaatiota työnteekoon. Kyselyn päätyttyä tuotantopalkkiosta lähetettiin tiedote työntekijöille, jossa kerrottiin mistä eri osa-alueista tuotantopalkkio koostuisi ja milloin se otetaan käyttöön. Tuotantopalkkion suoritteisiin oli tehty kesästä 2015 alkaen paljon työtä ja erilaisia työnmittauksia. Päivittäisessä työskentelyssä oli myös pyritty ottamaan huomioon ”harmaa-alue”, joka ei suoranaisesti vaikuta tuotantopalkkioon.

5.4 Työyhteisö

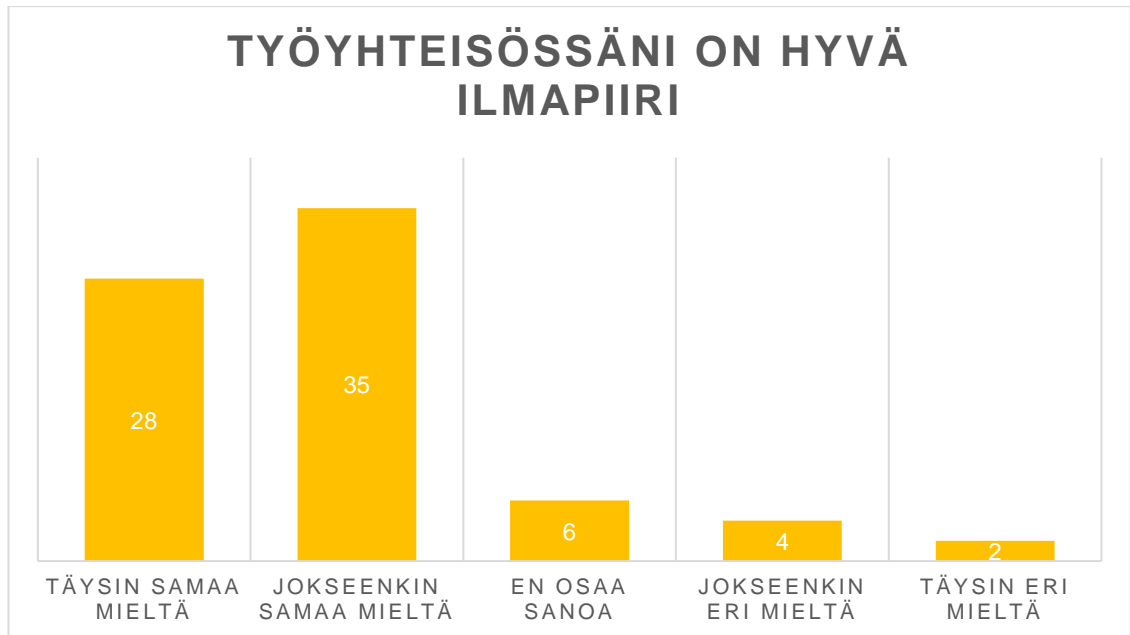
Työyhteisö -kohdassa pyrittiin selvittämään, miten työntekijät kokevat viihtyvänsä työpaikalla. Kyselyllä tutkittiin tuntevatko työntekijät kuuluvansa työyhteisöön, onko työyhteisössä hyvä ilmapiiri, esiintyykö työyhteisössä ristiriitoja henkilöiden välillä ja onko työntekijä joutunut kiusaamisen kohteeksi työpaikalla.

Työyhteisöön liittyvissä asioissa työntekijät olivat pääsääntöisesti tyytyväisiä ilmapiiriin työyhteisössä ja kokivat, ettei heitä kiusata työpaikalla. Työyhteisöön liittyvät kysymykset liittyivät pitkälti henkiseen hyvinvointiin ja jaksamiseen. Mielestäni yksittäistapaukset olivat tällä osa-alueella sellaisia, joihin piti puuttua välittömästi ja käsitellä ne heti kohteiden esimiesten kanssa.



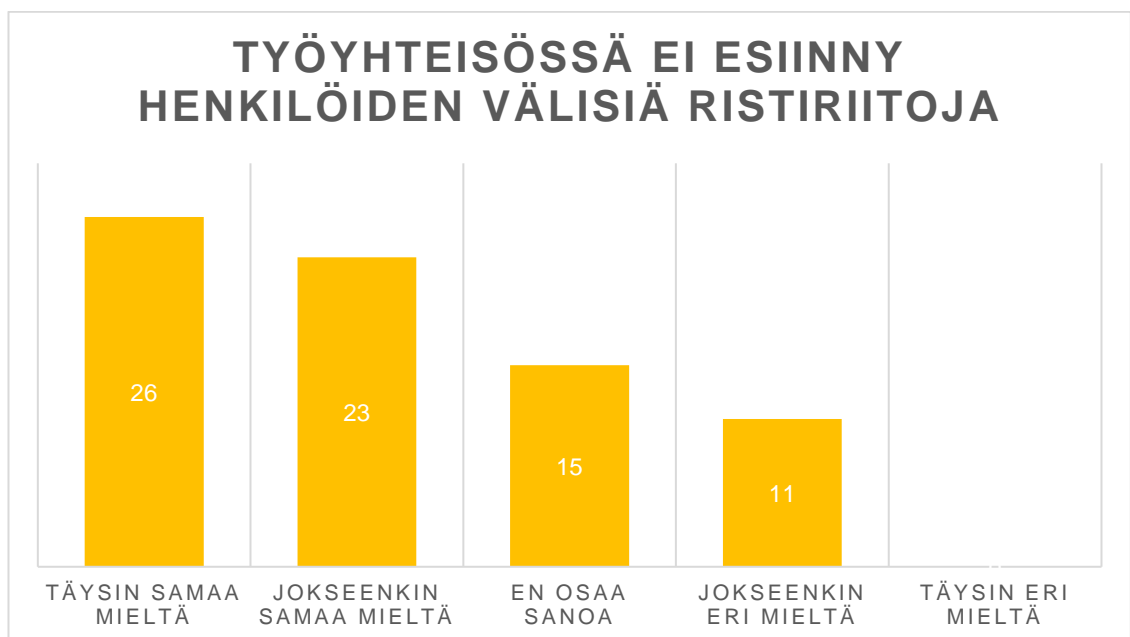
Kuva 11. Tunnan kuuluvani työyhteisöön.

Kuvassa 11 työntekijöiltä kysyttiin tuntevatko he kuuluvansa työyhteisöön. Valtaosa työntekijöistä, 77,3 %, oli täysin samaa mieltä tai jokseenkin sitä mieltä siitä, että he kokevat olevansa osana työyhteisöä. 11 työntekijää vastasi, ettei osaa sanoa tunteeeko kuuluvansa työyhteisöön. Tähän vaikuttanee se, minkä tyylisessä työsuhteessa työntekijät olivat olleet ja kuinka pitkä työsuhde heillä oli ollut. Kaikki 11 *en osaa sanoa* vastannutta työntekijää olivat määräaikaissessa työsuhteessa, ja olleet alle viisi kuukautta työsuhteessa Yritys X:llä. Voidaan todeta, että jos työntekijä työskentelee satunnaisesti tai esimerkiksi opintojen ohella, ei työyhteisöön välttämättä pääse niin helposti kiinni kuin päivittäin töissä käyvä.



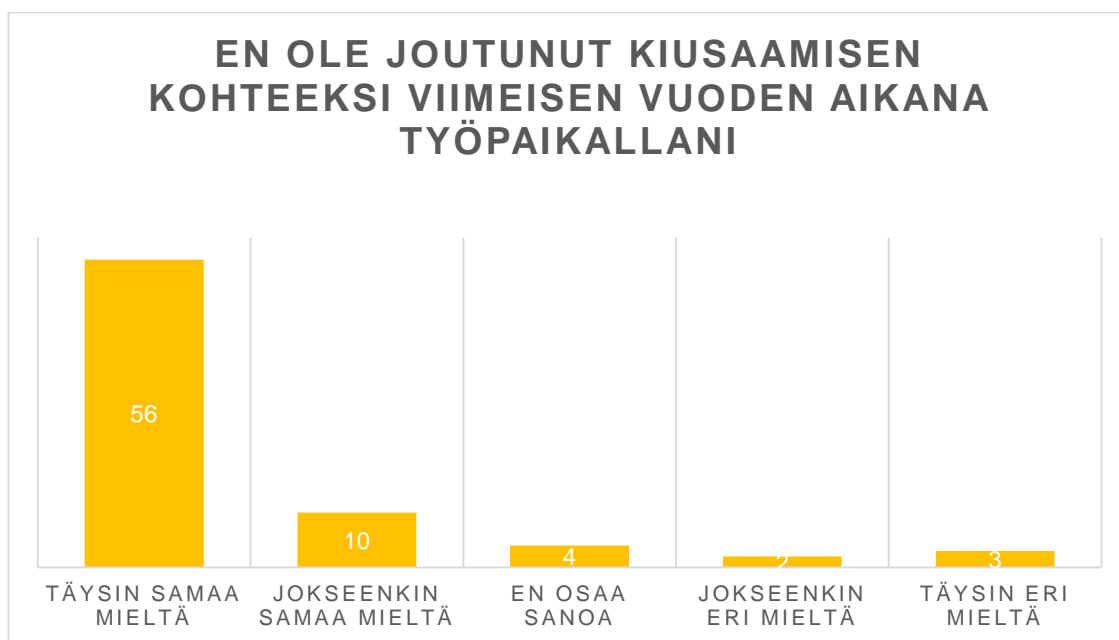
Kuva 12. Työyhteisössäni on hyvä ilmapiiri.

Kuvassa 12 nähdään, että 28 työntekijää oli *täysin samaa mieltä* väittämässä ja 35 *jokseenkin samaa mieltä*. Valtaosa työntekijöistä koki ilmapiirin olevan hyvä työyhteisössä. Kustannuspaikkakohtaiset erot olivat aika samankaltaisia, mutta kustannuspaikka 1:ssä tuli myös valtaosa *jokseenkin eri mieltä* tai *täysin eri mieltä* vastauksista. Ilmapiiriin eri kustannuspaikkojen välillä vaikutti varmasti isossa määrin osastojen henkilöstömäärien koot. Kustannuspaikka 1 oli selkeästi henkilöstöltään isoin.



Kuva 13. Työyhteisössä ei esiinny henkilöiden välisiä ristiriitoja.

Kuvassa 13 vastaajilta kysyttiin esiintyykö työyhteisössä henkilöiden välisiä ristiriitoja. 49 vastaajista oli *täysin samaa mieltä* tai *jokseenkin samaa mieltä*, ettei työyhteisössä ole ristiriitoja henkilöiden välillä. 15 työntekijää, eli 20 % työntekijöistä, ei osannut sanoa mielipidettään asiaan. Ristiriitoja ei ollut myöskään otettu esille avoimissa kommentissa.



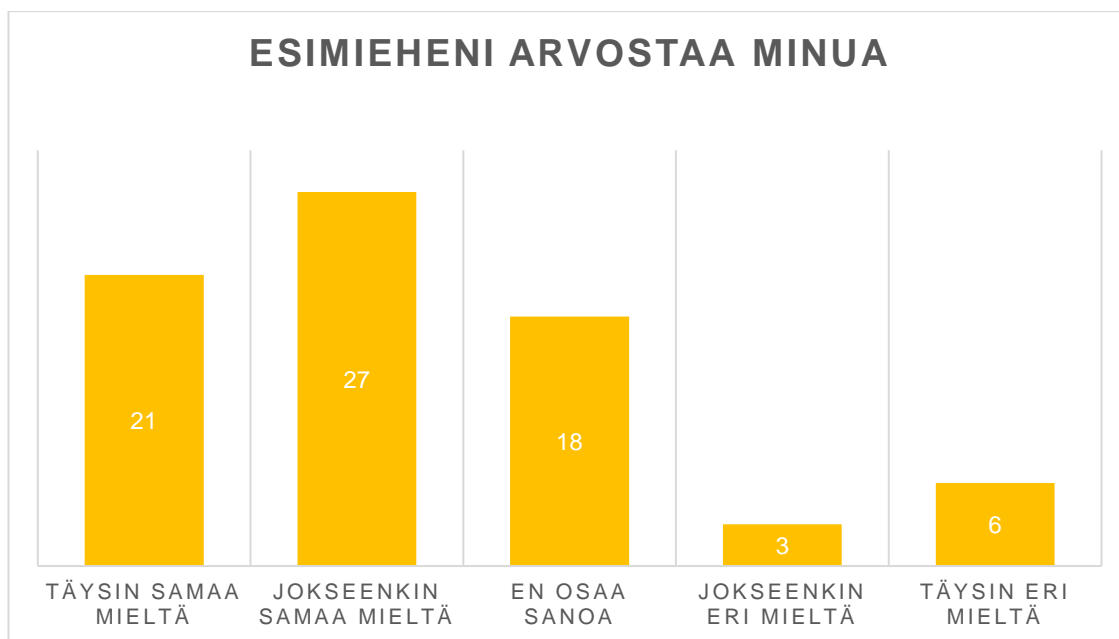
Kuva 14. En ole joutunut kiusaamisen kohteeksi viimeisen vuoden aikana työpaikallani.

Kuvassa 14 näkyy onko työntekijä kokenut tulevansa kiusaamisen kohteeksi viimeisen vuoden aikana työpaikallaan. 56 työntekijää eli 74,7 % vastaajista, koki etteivät he ole joutuneet kiusaamisen kohteeksi työpaikallaan. Viisi vastaajaa oli jokseenkin eri mieltä tai täysin eri mieltä asiasta. Kiusaamisasioista pidettiin jokaisessa kustannuspaikasta palaveri kyselyiden tulosten tultua. Esimiehet kertoivat henkilöstölle, että työpaikkakiusaaminen on vakava asia ja kiusaamisten suhteen noudatetaan ehdotonta nollatoleranssia eli jokaiseen kiusaamisen tullaan puuttumaan ja nämä otetaan esille, jos kiusaamistapauksia ilmenee.

5.5 Esimiestyö ja johtaminen

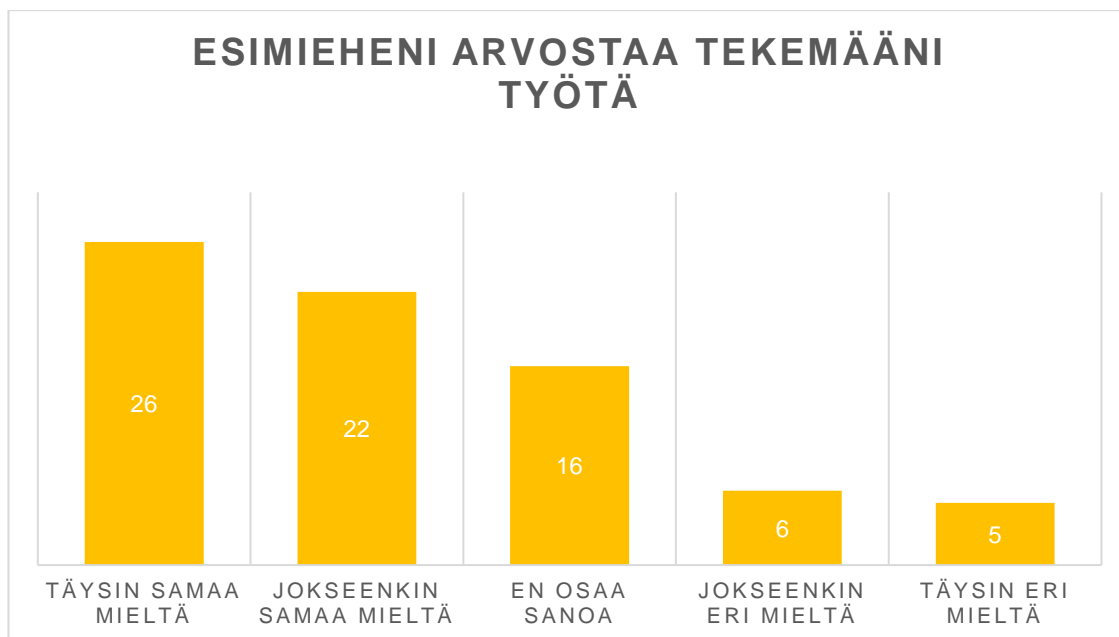
Esimiehen työskentelyyn liittyvissä asioissa työntekijöiltä kysyttiin esimiehen arvostusta työntekijää ja työntekijän tekemää työtä kohtaan: onko esimies hyvä työssään, saako

esimieheltä tarvittaessa apua ja huolehditaanko työpaikalla työhyvinvoinnista. Pääsääntöisesti esimiestyö miellettiin hyväksi Yritys X:ssä. Työntekijät kokivat vastausten perusteella, että esimies arvostaa heitä ja heidän tekemää työtään. Esimies koettiin myös helposti lähestyttäväksi ja häneltä pystyi kysymään neuvoja tarvittaessa. Työntekijän työhyvinvoinnista huolehtiminen sen sijaan jakoi vastauksia enemmän. Esimies pystyy päivittäisjohtamisella vaikuttamaan paljon työntekijän työhyvinvointiin. Esimiehen tehtävä on puuttua epäkohtiin ja ottaa yksilö huomioon sekä auttaa ja opastaa, jos jokin ei suju.



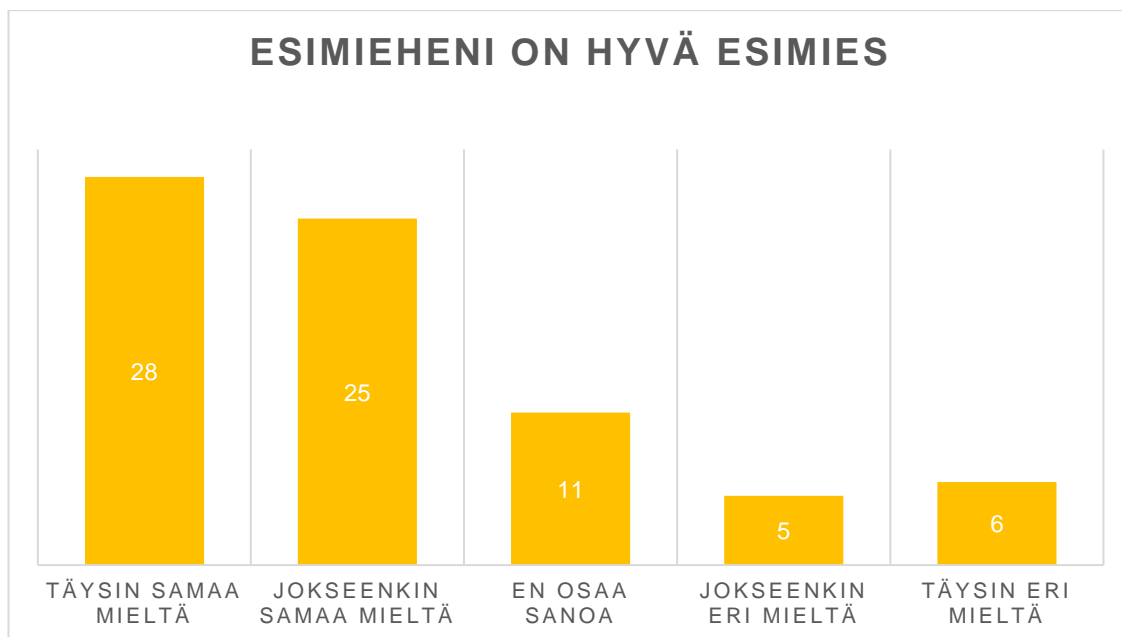
Kuva 15. Esimieheni arvostaa minua.

Kuvassa 15 tutkitaan, mitä mieltä työntekijät ovat olleet siitä, että arvostaako heidän esimiehensä heitä.



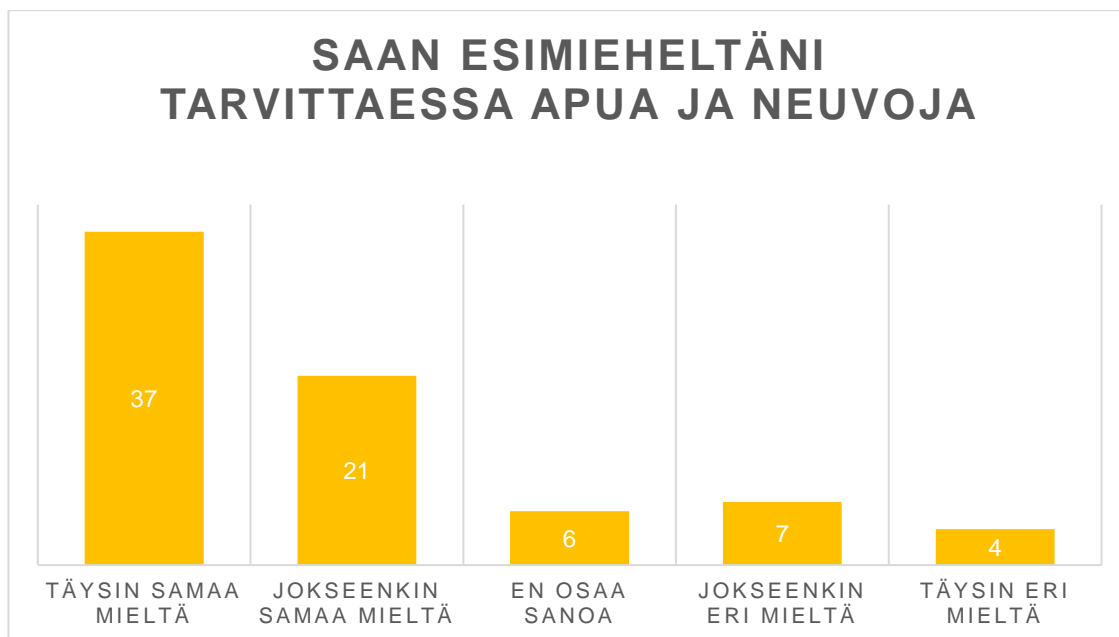
Kuva 16. Esimieheni arvostaa tekemääni työtä.

Kuvassa 16 tutkitaan puolestaan sitä, arvostaako esimies työntekijän tekemää työtä. Väittämät ”esimieheni arvostaa minua” ja ”esimieheni arvostaa tekemääni työtä” olivat tarkoituksella jaettu kahteen eri väittämään, sillä monelle nämä ovat kaksi täysin eri asiaa. Väittämien välillä oli jonkun verran hajontaa vastausten kesken. Molemmissa väittämässä yli 20 % vastaajista vastasi *en osaa sanoa*. Avoimissa kommentteissa tuli paljon toiveita palautteen antamisesta ja sitä toivottaisiin paljon lisää. Tämä oli yhtensä isona syynä miksi työntekijöistä yli viidesosa vastasi molempiin kysymyksiin *en osaa sanoa*. Pääsääntöisesti työntekijät kokivat, että esimies arvostaa heitä sekä heidän tekemää työtään.



Kuva 17. Esimieheni on hyvä esimies.

Kuvassa 17 tarkastellaan, mitä mieltä työntekijät ovat esimiehestään. Vähän reilu 70 % vastaajista oli täysin samaa mieltä tai jokseenkin eri mieltä, että ”esimies on hyvä esimies”. Tässäkin väittämässä lähes 15 % vastaajista ei osannut sanoa mitä mieltä on esimiehestään. Henkilöt, jotka vastasivat, *en osaa sanoa*, olivat olleet korkeintaan kaksi kuukautta työsuhteessa. Tämä tarkoittaa, että työntekijä on saattanut olla työsuhteensa aikana useamman eri esimiehen kanssa tekemisissä eikä osaa vielä muodostaa mielikuvaa esimiehestä. Avoimissa kommentteissa esimiestyöstä muutama esimies oli saanut suoraan henkilökohtaista palautetta hyvästä työstään.



Kuva 18. Saan esimieheiltäni tarvittaessa apua ja neuvoja.

Kuvassa 18 selvitettiin saako työntekijä esimieheiltään tarvittaessa apua ja neuvoja. Lähes puolet, 49 % työntekijöistä, oli täysin samaa mieltä ja 28 % jokseenkin samaa mieltä, että he saavat esimieheiltään apua ja neuvoja. Tulokseen voi olla erittäin tyytyväinen, ja siitä myös huomaa, että esimies on läsnä ja tukena työpaikalla. Pieni osa vastaajista oli eri mieltä asiasta. Tähän saattaa olla monta erilaista syytä taustalla. Yhtenä syynä voi olla ainakin osittain kielimuuri, sillä noin 15 % työntekijöistä käyttää työkielenään englantia. Tähän voi myös vaikuttaa työn kausiluonteisuus, jolloin työpaikalla on paljon sesonkityöntekijöitä ja volyymipiikit suuria. Sesonkityöntekijät pyritään perehdyttämään aina yhtä hyvin kuin kaikki muutkin, mutta kiireen vallitessa voi välillä olla vaikeaa löytää aikaa järjestelmälliseen perehdyttämiseen.

5.6 Vapaa sana

13 työntekijää, 17,3 % kyselyyn vastanneista, oli toivonut parannusta ja kehitystä työvälineiden ja laitteiden toimivuuteen. Kommenteista ilmeni, että työkonet eivät toimineet halutulla tavalla, joka vaikutti monen vastaajan kohdalla merkittävästi motivaatioon ja työtulokseen.

Kyselyssä kysyttiin myös motivoisiko tuotantopalkkio työntekijää työsuorituksessa. Avoimissa kommenteissa oli kommentoitu paljon tuotantopalkkion puolesta. Moni oli sitä mieltä, että tuotantopalkkio lisäisi työskentelymotivaatiota ja työtehokkuutta.

”Motivation at work: personally I think bonus will be one of the strongest motivation to everyone at work, that would increase efficiency”.

6 Työhyvinvoinnin tila ja kehitys

Työhyvinvoinnin tilaa selvitetessä löydettiin hyviä ratkaisuja työhyvinvoinnin tilan kehittämiseksi. Osa-alueiden avulla kehityskohteet pystyttiin pilkkomaan pienempiin osiin, jotta kehityskohteisiin päästiin syventymään paremmin.

6.1 Työhyvinvoinnin tilan arviointi

Tutkimuksessa saatujen tulosten perusteella voidaankin hyvin todeta, että työhyvinvointi Yritys X:ssä on hyvällä tasolla. Työhyvinvointi on Yritys X:ssä keskeisessä osassa ja työhyvinvointia halutaan kehittää niin, että työntekijä on osana kehitysprosessia. Vaikka-kin työhyvinvoinnin tila oli hyvä, niin tulosten perusteella löytyi kuitenkin kehitettäviä osa-alueita. Työhyvinvointikysely oli jaettu neljään pääryhmään, jotka selvittävät työhyvinvointia eri osa-alueilla. Kyselyssä oli myös vapaa sana -osio, johon työntekijällä oli mahdollisuus kertoa hänen työhyvinvointia edistävästä tekijöistä. Kyselyssä oli myös osio yleisille kysymyksille, jossa kysyttiin työntekijän ikää, työsuhteen kestoa ja työsuhteen muotoa sekä kustannuspaikkaa eli osastoa.

Tutkimuksessa kysyttiin paljon työhön liittyviä kysymyksiä, joista vastaukset olivat pääsääntöisesti positiivisia. Valtaosa työntekijöistä oli motivoituneita tekemäänsä työtä kohtaan sekä heidän mielestään perehdytys oli ollut hyvää heille annettuihin tehtäviin. Yritys X:n yrityskuva oli työntekijöiden mielestä hyvä ja pääsääntöisesti työilmapiiiri työpaikalla koettiin viihtyisäksi. Työssä käytettävien työvälineiden toimivuuteen sen sijaan toivottiin kehitystoimenpiteitä. Valtaosa työntekijöiltä tulleista kehitysideoista kohdistui työvälineiden kehittämiseen. Työvälineiden toivottiin olevan toimivampia, helppokäyttöisempiä sekä riittäisempiä.

6.2 Kehitettävät osa-alueet

Työhyvinvointikyselyn vastauksia analysoitaessa eri osa-alueiden kehityskohteet tulivat ilmi, joihin Yritys X tarvitsee jatkossa kehitystä. Kehittämisen kohteiksi työhyvinvointikyselyssä nousivat selkeästi viestintä, palautteen antaminen työstä, työvälineiden kunto ja

riittävyys sekä tuotantopalkkion jalkauttaminen työyhteisöön. Näiden lisäksi palautetta tuli muun muassa työvuorojen sopimisesta paremmin ennakoon sekä viihtyisimmistä taukotiloista. Kehitettäviä osa-alueita nousi aika tasaisesti eri taustamuuttujien välisistä vastauksista.

Työhyvinvointikyselyssä ilmeni, että erityisesti viestintää olisi kehitettävä. Vastaajat kokivat, että tiedottaminen muutoksista ja uusista asioista ei välttämättä tavoita kaikkia työntekijöitä ja tiedotteet tulevat usein liian viime tinkaen. Erityisesti Kustannuspaikka 1:stä toivottiin kehitystä viestintään, mutta se nousi myös muissa kustannuspaikoissa esille. Suuressa ja hektisessä työyhteisössä viestinnällä on suuri merkitys koko liiketoiminnan läpiviemisenkin kannalta. Mikäli viestintä on puutteellista tai tieto erilaisista muutoksista tulee myöhään, se näkyy työntekijän motivaatiossa sekä työtuloksessa. Viikkopalaverit koettiin kaikissa kustannuspaikoissa haasteelliseksi, koska työtä tehdään aamu-, ilt- sekä yövuoroissa ja työ on ajoittain kausiluontoista, joka vaikuttaa myös henkilöstön vaihtuvuuteen. Kun viestintä on tarpeeksi selkeää ja se tavoittaa tasavertaisesti kaikki työntekijät, voi työntekijä keskittyä täysillä työn tekoon.

Valtaosa työntekijöistä toivoi myös esimieheltä palautetta omasta suoriutumisestaan työssä. Jätin palautteen antamisen tarkoituksella pois viestinnästä, sillä avoimessa kohdassa palautteen antaminen oli nostettu niin vahvasti esille. Palautteen antoon toivottiin selkeästi kehitystä. Työntekijä on sitoutuneempi ja tehokkaampi työssään, mikäli hän saa riittävästi palautetta tekemästään työstä. Palautetta voi antaa hyvin hoidetusta työstä, ja myös kehittävässä mielessä. Palautetta antaessa yksilö on otettava huomioon, sillä ihmiset kokevat palautteen antamisen eri tavoin. Esimies on merkittävässä roolissa työpaikalla palautteen antamisessa.

Viestinnän lisäksi kehittämisen kohteeksi nousi työvälineiden kunto ja riittävyys. Vastaajista melkein neljäsosa oli sitä mieltä, etteivät työvälineet olleet asianmukaisia tai niitä ollut riittävästi. Huonokuntoiset ja riittämättömät työvälineet aiheuttavat turhautumista työntekijöiden keskuudessa sekä lisäävät stressiä. Työvälineiden kunnolla on suora vaikutus motivaatioon ja työhyvinvointiin.

Syksyllä 2015 Yritys X:llä ei ollut tuotantopalkkiota. Työntekijät olivat kyselyssä vahvasti sitä mieltä, että tuotantopalkkio lisäisi motivaatiota työtehtävissä, ja tätä kautta parantaisi työntekijöiden työhyvinvointia. Valtaosa toivoi, että tuotantopalkkio otettaisiin käyttöön.

työpaikalla. Avoimissa vastauksissa moni oli myös kommentoinut, että tuotantopalkkiolla pääsisi henkilökohtaisesti vaikuttamaan omaan ansioon.

Yritys X:n työntekijät kokivat myös, että työvuorosuunnittelu toimii kohtalaisen hyvin, mutta se on välillä kankea eikä ota työntekijää huomioon henkilökohtaisten asioiden kanssa. Pääsääntöisesti työntekijät tekevät työtä vuoroviikoin: aamu-, sekä iltavuoroissa. Yövuoroissa on sen sijaan oma henkilöstö, joka pääasiallisesti työskentelee vain öisin. Volyymipiikit ja kausivaihtelut vaikuttavat välillä merkittävässä määrin vuorosuunnitteluun ja välillä työvuoroja voi olla viikon aikana useassa eri vuorossa. Työvuorosuunnittelulla on iso vaikutus työntekijän jaksamiseen ja yleisesti ottaen työhyvinvointiin. Työntekijät kokevat myös, että jos heidän työvuorotoiveet otetaan huomioon, ja heitä arvostetaan, he ovat sitoutuneempia työhönsä.

6.3 Kehittämiskeinot

Avoimista vastauksista kävi ilmi, ettei viestinnän työkaluksi riittänyt enää tyypillinen ilmoitustaulu tai viikkopalaveri. Perinteiset viestintätyylit eivät ole tarpeeksi riittäviä hektisessä ja muuttuvassa työympäristössä. Nykyisillä viestintätyyleillä työntekijöitä ei tavoiteta tarpeeksi hyvin. Tieto ei välity kaikille, eikä tietoa saada jalkautettua tarpeeksi nopeasti. Yritys X:llä lisättiin viestintää useammilla palavereilla eri työvuoroissa, sekä viestinnän tehostamiseksi kehitettiin uusi työkalu. Uudella työkalulla, Yritys X Forcella, esimiehillä oli mahdollisuus viestiä kaikille työntekijöille reaaliajassa puhelimen tai tietokoneen välityksellä. Myös työntekijöillä oli mahdollisuus viestiä suoraan esimiehille sovelluksen avulla. Sovellus kehitettiin Yritys X:n tarpeiden mukaiseksi alkuvuodesta 2016. Sovellus otettiin alkukeväältä 2016 käyttöön Yritys X:n kaikissa kohteissa. Tämä tarkoitti sitä, että sovelluksella oli lähes 1000 käyttäjää. Sovellus toimii älypuhelimien, tabletin tai tietokoneen avulla. Sovelluksella työntekijän on mahdollista ilmoittaa hänen omaa käytettävyytään esimiehille, jotta vuoroja olisi helpompi varata ja esimiesten olisi helpompi resursoida työkalun avulla henkilöstöä yrityksen tarpeisiin. Työkalun avulla oli tarkoitus tehostaa Yritys X:n liiketoimintaa ja prosesseja. Yritys X Forcella on mahdollisuus optimoida henkilöstön käytettävyyttä sekä tehostaa viestintää. Yritys X Forcesta tehtiin kevään 2016 loppupuolella kaupallinen versio, jota myydään myös muille yrityksille lisäarvopalveluna.

Yritys X Forcessa on käytännössä kolme eri käyttäjäkuntaa: työntekijä, esimiehet/kohdeiden resursointivastaavat ja HR. HR:n tehtävänä on luoda työntekijälle profiili sovellukseen, lisätä työkaluun työntekijän osaaminen, työsuhtetietoja sekä työskentelypaikka. Resursointivastaavien tehtävänä on hallinnoida henkilöstöä työkalun avulla, esimerkiksi vuorosuunnittelua ja viestintää. Työntekijä merkitsee sovelluksessa omaa käytettävyytään ja toivoo vuoroja itsellensä.

Yritys X Forcea kehitetään yhä muuttuvien tarpeiden mukaan. Force on tuonut paljon lisäarvoa esimiestyöhön ja helpottanut myös työntekijän näkökulmasta vuorojen varaimista sekä viestintää. Lisäksi uudella työkalulla saatiin luotua uusi palvelu, jota voidaan tarjota jatkossa uusille ja nykyisille asiakkaille.

Työvälineiden riittoisuutta ja kuntoa pyrittiin kehittämään hankkimalla lisää uusia parempia työvälineitä. Lisäksi alkuvuodesta 2016 työvaatetus uudistettiin ja uudet työvaatteet otettiin käyttöön maaliskuussa 2016. Uudet työvaatteet lisäsivät yhdennäköisyyttä työpaikalla sekä olivat materiaailtaan laadukkaampia ja työntekijäystävällisempiä. Uusi ja raikkaampi brändi-ilme myös lisäsi yleistä viihtyvyyttä työvaatteiden kautta työpaikalla. Työntekijät olivat myös toivoneet viihtyisämpiä taukotiloja sekä enemmän pukukaappeja työpaikalle. Yleistä viihtyvyyttä pyrittiin lisäämään uudella taukotilalla sekä hankkimalla työpaikalle enemmän pukukaappeja tavaroiden säilytystä varten.

Tuotantopalkkio otettiin käyttöön ja jalkautettiin Yritys X:ssä lokakuussa 2015. Tuotantopalkkio oli suurimmassa osassa tehtävistä henkilökohtainen, joka mittasi työntekijän tehokkuutta sidottuna aikaan, määrään ja laatuun. Työntekijällä oli mahdollisuus omalla tekemisellään vaikuttaa kuukausittaiseen ansioon. Tuotantopalkkio lisäsi selkeästi työntekijöiden motivaatiota työtään kohtaan ja se otettiin kannustimena työntekijöiden puolelta hyvin vastaan. Tuotantopalkkio nosti myös työntekijöiden keskivertotehokkuutta lähes 10 %:lla 2015 loppuvuoden aikana.

Yritys X:ssä tehtiin myös 2016 alkuvuodesta muita kehitystoimenpiteitä, joilla pyrittiin lisäämään työntekijöiden työhyvinvointia. Yritys X:ssä otettiin uusi sairauspoissaolokäytäntö käyttöön, jossa esimies voi myöntää työntekijälle 1-3 päivän sairauspoissaolon, ilman että työntekijän tarvitsisi aina käydä työterveyslääkärillä. Tällä käytännöllä pyrittiin lisäämään varhaisen välittämisen mallia sekä ottamaan työntekijä huomioon hänen sairastuessa.

7 Johtopäätökset

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää Yritys X:n työhyvinvoinnin tilaa kyselyn avulla ja kehittää sitä kokonaisvaltaisesti työntekijöiden vastausten perusteella. Työhyvinvointikyselyn tarkoituksena oli selvittää millaiseksi työntekijät kokevat työhyvinvointinsa työyhteisössä ja millainen kokonaiskuva työntekijöillä on työhyvinvoinnista työyhteisössään. Tämä oli Yritys X:ssä ensimmäinen työhyvinvointikysely liikkeenluovutuksen ja ulkoistuksen jälkeen. Syksyllä 2015 toteutettu työhyvinvointikysely järjestettiin Yritys X:n kaikille työntekijöille. Liikkeenluovutuksen jälkeen Yritys X:n palveluun jäi noin 40 vanhaa työntekijää. Työhyvinvointikysely oli tärkeää toteuttaa koko Yritys X:n henkilöstölle heti, kun uusi toiminta oli saatu vakiinnutettua. Toteuttamani työhyvinvointikyselyn avulla sain selvitettyä millainen työhyvinvoinnin tila Yritys X:ssä oli ja millaisia erilaisia kehityskohteita siellä oli.

Työhyvinvointikysely toteutettiin suomen ja englannin kielellä, ja se lähetettiin Yritys X:n 154 työntekijälle sähköpostitse. Kyselyyn vastasi 75 työntekijää eli vastausprosentiksi muodostui 49 %. Vastausprosentti jäi yhden prosenttiyksikön alle tavoitteeksi asetetusta 50 %:sta. Vastausprosenttiin voi olla kuitenkin tyytyväinen, ja kaikista vastauksista saatiin hyvä otanta silloisen työhyvinvointitilan selvittämiseksi. Korkeasta vastausprosentista voi myös päätellä, että työntekijät olivat kiinnostuneita työhyvinvointiin liittyvistä asioista ja innostuneita kehittämään oman työyhteisön työhyvinvointia. Kyselyä markkinoitiin työpaikalle jaetuilla tiedotteilla. Vauhditin myös kyselyä aktivoimalla Yritys X:n esimiehiä ja kannustamaan heitä olemaan esimerkkinä työntekijöille ja kollegoilleen. Lisäksi kyselyyn vastanneiden kesken arvottiin 10 kappaletta elokuvalippuja.

Työhyvinvointikyselyyn vastattiin anonymisti, jottei vastaajia pystytty yhdistämään vastauksiin. Tällä keinolla pyrittiin lisäämään työhyvinvointikyselyn luotettavuutta. Työhyvinvointikyselyn jokainen väittämä ja avoin kommenttikohta oli asetettu pakolliseksi vastaajalle, jotta tuloksista saataisiin mahdollisimman kattavia. Yritys X:n työntekijöistä lähes 15 % oli ulkomaalaisia, joiden työkielenä oli englanti. Kysely toteutettiin tästä johtuen suomeksi sekä englanniksi. Kyselyn avoimeen työhyvinvointia edistävään kommenttikenttään saatiin paljon hyviä kehitysideoita, joista osa pystyttiin toteuttamaan heti tulosten tarkastelun yhteydessä.

Lähteet

Docendum 2007. <http://docendum.fi/tyohyvinvoinnin-tekijat/>. Luettu 30.3.2016.

Harvard Business School Press 2005. Työntekijöiden motivoiminen. Perhemediat Oy, Helsinki.

Heikkilä, Tarja 2014. Tilastollinen tutkimus. Edita, Helsinki.

Kehusmaa, Kirsti 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Kauppakamari, Helsinki.

Kuntatyönantajat 2007. Työhyvinvoinnin toimintalinjat ja hyvät käytännöt. <http://www.kuntatyonantajat.fi/fi/sopimukset/tyoelaman-kehittaminen/tyohyvinvointi/Sivut/tyohyvinvoinnin-toimintalinjat-ja-hyvät-kaytannot.aspx>. Luettu 21.7.2016.

Manka, Marja-Liisa 2010. Tiikerinloikka työniloon ja menestykseen. Talentum, Helsinki.

Rauramo, Päivi 2008. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. Edita, Helsinki.

Sosiaali- ja Terveysministeriö 2015. Työelämä. Työhyvinvointi. <http://stm.fi/tyohyvinvointi>. Luettu 20.1.2016.

Sydänmaanlakka, Pentti 2004. Älykäs johtajuus. Talentum, Helsinki.

Työterveyslaitos 2014. http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tykytoiminta/mita_on_tyokyky/Sivut/default.aspx. Luettu 29.11.2015.

Työterveyslaitos 2015. http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/terveyden_edistaminen_tyopaikalla/sivut/default.aspx. Luettu 2.12.2015.

Työturvallisuuskeskus 2016. http://www.tuottavuustyo.fi/menestyva_tyopaikka/tyohyvinvointi/tyohyvinvoinnin_tekijat. Luettu 20.5.2016

Viitala, Riitta 2007. Henkilöstöjohtaminen: Strateginen kilpailutekijä. Edita, Helsinki.

Yritys X 2015. Esimiestyö. Esimiehen rooli työyhteisössä. Intranet. Luettu 25.8.2015.

Yritys X 2015. Työhyvinvointi osana arkea. Henkilöstön työhyvinvointi. Intranet. Luettu 2.9.2015.

Yritys X 2015. Ajankohtaista. Uutiset. Intranet. Luettu 30.6.2015.

Haastattelukysymykset

Yritys X

Kysely koostuu kuudesta eri osiosta/The survey consists of six different parts:

1. Yleiset/General
2. Työsuhteeseen liittyvät asiat/Employment-related-issues
3. Työskentely olosuhteet/Working conditions
4. Työyhteisö/Work community
5. Esimiestyö ja johtaminen/Leadership and management
6. Vapaa sana/Free comment

Kyselyyn vastaaminen vie noin 10-15 minuuttia/Answering this survey will take approximately 10-15 minutes of your time.

Yleiset/General

1 Ikä/Age

alle 22-vuotias/Under 22 years

22-26v/22-26 years

27-31v/27-31 years

32-36v/32-36 years

yli 37-vuotias/over 37 years

2 Missä Yritys X:n toimipisteessä työskentelet pääsääntöisesti? / In which Company X office you are working in general?

Kustannuspaikka 1

Kustannuspaikka 2

Kustannuspaikka 3

En osaa sanoa/Undecided

3 Kuinka kauan olet työskennellyt Yritys X:llä? (Kokonaisaika, lyhyet työsuhteet yhteenlaskettuna) / How long have you been working at Company X? (Total time, short-term employment contracts summed up)

alle 1kk/less than one month

1-2kk/1-2 months

3-5kk/3-5 months

6-11kk/6-11 months

yli vuoden/more than one year

4 Millaisessa työsuhteessa olet tällä hetkellä? / What kind of employment relationship you are currently working?

määräaikainen/Temporary
vakituinen/permanent

Työsuhteeseen liittyvät asiat/Employment-related issues

5 Työni on sitä, mitä minulle luvattiin / My work is what was promised

Täysin samaa mieltä/Strongly Agree
Jokseenkin samaa mieltä/Agree
En osaa sanoa/Undecided
Jokseenkin eri mieltä/Disagree
Täysin eri mieltä/Strongly Disagree

6 Olen motivoitunut tekemääni työtä kohtaan / I am motivated to do the work I have

Täysin samaa mieltä/Strongly Agree
Jokseenkin samaa mieltä/Agree
En osaa sanoa/Undecided
Jokseenkin eri mieltä/Disagree
Täysin eri mieltä/Strongly Disagree

7 Toimenkuvani ei ole muuttunut työsuhteeni aikana / My job description has not been changed

Täysin samaa mieltä/Strongly Agree
Jokseenkin samaa mieltä/Agree
En osaa sanoa/Undecided
Jokseenkin eri mieltä/Disagree
Täysin eri mieltä/Strongly Disagree

8 Olen saanut riittävästi perehdytystä työhöni / I have received enough orientation to my work

Täysin samaa mieltä/Strongly Agree
Jokseenkin samaa mieltä/Agree
En osaa sanoa/Undecided
Jokseenkin eri mieltä/Disagree
Täysin eri mieltä/Strongly Disagree

9 Olen tyytyväinen tiedonkulkuun Yritys X:n ja itseni välillä / I am satisfied with communication between Company X and myself

Täysin samaa mieltä/Strongly Agree
 Jokseenkin samaa mieltä/Agree
 En osaa sanoa/Undecided
 Jokseenkin eri mieltä/Disagree
 Täysin eri mieltä/Strongly Disagree

10 Työskentelen mielelläni Yritys X:ssä / I am happy to work with Company X

Täysin samaa mieltä/Strongly Agree
 Jokseenkin samaa mieltä/Agree
 En osaa sanoa/Undecided
 Jokseenkin eri mieltä/Disagree
 Täysin eri mieltä/Strongly Disagree

11 Yritys X on mielestäni hyvä työnantaja / In my opinion Company X is a good employer

Täysin samaa mieltä/Strongly Agree
 Jokseenkin samaa mieltä/Agree
 En osaa sanoa/Undecided
 Jokseenkin eri mieltä/Disagree
 Täysin eri mieltä/Strongly Disagree

12 Olen saanut tarpeeksi tietoa työsuhteeseeni liittyvissä asioissa / I have received enough information related to my employment

Täysin samaa mieltä/Strongly Agree
 Jokseenkin samaa mieltä/Agree
 En osaa sanoa/Undecided
 Jokseenkin eri mieltä/Disagree
 Täysin eri mieltä/Strongly Disagree

13 Tiedän kenen puoleen kääntyä työsuhteeseeni liittyvissä asioissa / I know whom to contact in the questions of my employment

Täysin samaa mieltä/Strongly Agree
 Jokseenkin samaa mieltä/Agree
 En osaa sanoa/Undecided
 Jokseenkin eri mieltä/Disagree
 Täysin eri mieltä/Strongly Disagree

Työskentelyolosuhteet/Working conditions

14 Olen yleisesti ottaen tyytyväinen fyysisiin työskentelyolosuhteisiin (lämpötila, työtilat yms.) / Generally I am satisfied with my physical working conditions (temperature, workplace etc.)

Täysin samaa mieltä/Strongly Agree
 Jokseenkin samaa mieltä/Agree
 En osaa sanoa/Undecided
 Jokseenkin eri mieltä/Disagree
 Täysin eri mieltä/Strongly Disagree

15 Tiedän hätäpoistumistiet, turvalliset liikkumisreitit ja koneiden käytön pelisäännöt / I know emergency exits, safe routes and the instructions how to use machines

Täysin samaa mieltä/Strongly Agree
 Jokseenkin samaa mieltä/Agree
 En osaa sanoa/Undecided
 Jokseenkin eri mieltä/Disagree
 Täysin eri mieltä/Strongly Disagree

16 Minulla on käytössäni tarvittavat työvälineet, jotta voin tehdä työni tehokkaasti / I have all the needed tools that i can do my work effectively

Täysin samaa mieltä/Strongly Agree
 Jokseenkin samaa mieltä/Agree
 En osaa sanoa/Undecided
 Jokseenkin eri mieltä/Disagree
 Täysin eri mieltä/Strongly Disagree

17 Olen tyytyväinen työaikoihini / I am satisfied with my working hours

Täysin samaa mieltä/Strongly Agree
 Jokseenkin samaa mieltä/Agree
 En osaa sanoa/Undecided
 Jokseenkin eri mieltä/Disagree
 Täysin eri mieltä/Strongly Disagree

18 Tuotantopalkkio lisäisi motivaatiani työntekoon / The production bonus would improve my motivation to work

Täysin samaa mieltä/Strongly Agree

Jokseenkin samaa mieltä/Agree
 En osaa sanoa/Undecided
 Jokseenkin eri mieltä/Disagree
 Täysin eri mieltä/Strongly Disagree

Työyhteisö/Work community

19 Tunnan kuuluvani työyhteisöön / I feel to belong with the work community

Täysin samaa mieltä/Strongly Agree
 Jokseenkin samaa mieltä/Agree
 En osaa sanoa/Undecided
 Jokseenkin eri mieltä/Disagree
 Täysin eri mieltä/Strongly Disagree

20 Työyhteisössäni on hyvä ilmapiiri / My work community has a good atmosphere

Täysin samaa mieltä/Strongly Agree
 Jokseenkin samaa mieltä/Agree
 En osaa sanoa/Undecided
 Jokseenkin eri mieltä/Disagree
 Täysin eri mieltä/Strongly Disagree

21 Työyhteisössä ei esiinny henkilöiden välisiä ristiriitoja / There are no conflicts between employees in my work community

Täysin samaa mieltä/Strongly Agree
 Jokseenkin samaa mieltä/Agree
 En osaa sanoa/Undecided
 Jokseenkin eri mieltä/Disagree
 Täysin eri mieltä/Strongly Disagree

22 En ole joutunut kiusaamisen kohteeksi viimeisen vuoden aikana työpaikallani / During last year I have not been a victim of bullying in my workplace

Täysin samaa mieltä/Strongly Agree
 Jokseenkin samaa mieltä/Agree
 En osaa sanoa/Undecided
 Jokseenkin eri mieltä/Disagree
 Täysin eri mieltä/Strongly Disagree

Esimiestyö ja johtaminen/Leadership and Management

23 Esimieheni arvostaa minua / My superior appreciates me

Täysin samaa mieltä/Strongly Agree
 Jokseenkin samaa mieltä/Agree
 En osaa sanoa/Undecided
 Jokseenkin eri mieltä/Disagree
 Täysin eri mieltä/Strongly Disagree

24 Esimieheni arvostaa tekemääni työtä / My superior appreciates for my work

Täysin samaa mieltä/Strongly Agree
 Jokseenkin samaa mieltä/Agree
 En osaa sanoa/Undecided
 Jokseenkin eri mieltä/Disagree
 Täysin eri mieltä/Strongly Disagree

25 Esimieheni on hyvä esimies / My superior is a good boss

Täysin samaa mieltä/Strongly Agree
 Jokseenkin samaa mieltä/Agree
 En osaa sanoa/Undecided
 Jokseenkin eri mieltä/Disagree
 Täysin eri mieltä/Strongly Disagree

26 Saan esimieheltäni tarvittaessa apua ja neuvoja / If needed my superior will help and give advise

Täysin samaa mieltä/Strongly Agree
 Jokseenkin samaa mieltä/Agree
 En osaa sanoa/Undecided
 Jokseenkin eri mieltä/Disagree
 Täysin eri mieltä/Strongly Disagree

27 Työhyvinvoinnistani huolehditaan / My work well-being is taken care of

Täysin samaa mieltä/Strongly Agree
 Jokseenkin samaa mieltä/Agree
 En osaa sanoa/Undecided
 Jokseenkin eri mieltä/Disagree
 Täysin eri mieltä/Strongly Disagree

Vapaa sana/Free comment

28 Mikä parantaisi tällä hetkellä työhyvinvointiasi eniten? / What would improve the most my work well-being at the moment?

Työhyvinvointikyselyn tiedote

Työhyvinvointikysely 21.9.-2.10.2015

Työhyvinvointikysely lähetetään jokaiselle Yritys X:n työntekijälle sähköpostitse 21.9.2015. Ole hyvä ja vastaa kyselyyn 21.9.-2.10.2015 välisenä aikana.

Kyselyyn vastaaminen tapahtuu anonymisti sähköpostiisi lähetetyn internet-lomakkeen kautta, ja se vie noin 10-15 minuuttia. Kaikkien vastanneiden kesken arvotaan 10 kpl Finnkinon leffalippuja!

Yhteenveto kyselystä ja leffalippujen voittajat julkaistaan lokakuun 2015 aikana.

Tehdään yhdessä turvallisempi ja parempi työpaikka!

Work & Well-being Survey 21.9.-2.10.2015

Work & Well-being Survey will be sent to every employee of Company X by email On Monday 21st of September 2015. Please, answer to the Survey during 21.9.-2.10.2015.

The survey will be carried out anonymously by the internet link which will be sent to your email address. Answering the survey will take approximately 10-15 minutes of your time. The survey among the respondents will be drawn 10 pcs of Finnkino movie tickets!

The summary of the survey and the winners of the Finnkino tickets will be announced in October 2015.

Let's make together safer and better workplace!

Lisätietoja/For more information:

Joonas Martikka, henkilöstöneuvottelija
p.xxx xxx xxxx, joonas.martikka@yritysx.fi

xxxxx xxxxxxxxxx, henkilöstöpäällikkö
p. xxx xxx xxx, xxxxx.xxxxxxxx@yritysx.fi